

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Ühiskonnateaduste instituut  
Sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Katri Mandel

# TÖÖANDJA SUHTUMINE JA VALMISOLEK TÖÖVÕIMEREREFORMI RAKENDAMISEL

Magistritöö

Juhendaja: Avo Trumm, PhD

Tartu 2016

# ABSTRACT

## **Employer's attitude and readiness of effectuation work ability reform.**

This master thesis focuses on the employer's experiences with employees with reduced working ability. The author finds the subjects worthy of consideration in the context of aging societies and deficiency of employees. There are almost 100 000 persons with reduced working ability in Estonia. Almost 60% of them are not working and depend on disability pension. Estonian work ability reform started in January of 2016. There are changes of services for disabled persons, working ability evaluation process and activity requirements. The aim of this reform is to involve more persons with reduced work capacity on labour market. The reform can't be successful without employers accepting workers with special needs.

The aim of the thesis is to describe and analyse employer's experiences with workers with reduced working abilities - which aspects influence employers and how these aspects are perceived. The theoretical framework gives the overview of disability, models of disability and main fears of employers. The data was collected using half structured interviews. The interviews were carried out with seven medium-sized enterprises of Põlva county. The data was analysed by thematic analyses.

The analysis showed employers lack of knowledge about their role in the work ability reform. They have both negative and positive experiences with disabled workers. Employer's major concern with workers with reduced working abilities is productivity and absence from work. There are no significant productivity differences between workers with special needs and people who are fully capable for work. Mentally disordered workers are more sick but employers draw a parallel with workers with young children. Employers expect more information about the work ability reform and changes in person's working ability evaluation process. They brought out that persons with special needs should be encouraged to apply more. Disabled persons should know better about their capabilities, skills and health restrictions. To create part time jobs employers expect the social security tax to be more flexible.

Keywords: employer's attitude, disability, work ability reform, employment

## Sisukord

ABSTRACT .....	2
Sissejuhatus .....	5
1 Kirjanduse ülevaade .....	7
1.1 Puue, vähenenud tööhõive, selle erinevad käsitlused.....	7
1.2 Vähenenud tööhõive tähendus ja mõju tööhõivele.....	11
1.3 Vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet kujundavad tegurid .....	13
1.4 Tööandjad kui vähenenud töövõimega inimeste tööhõive olulisemad mõjutajad.....	19
1.5 Spetsiifilisemate empiiriliste uuringute tulemused.....	21
2 Töövõimereform.....	27
2.1 Reformid mujal Euroopas.....	27
2.2 Töövõimereform Eestis .....	28
2.3 Vähenenud töövõimega inimeste arv, struktuur ja dünaamika.....	30
2.4 Poliitiline debatt Eestis .....	34
2.5 Probleemi seade .....	37
3 Metoodika.....	40
4 Analüüs ja arutelu.....	45
4.1 Tööandjate hoiakud töövõimereformi ja vähenenud töövõimega inimeste suhtes....	45
4.1.1 Üldine hoiak töövõimereformile .....	45
4.1.2 Informeeritus töövõimereformist .....	46
4.1.3 Üldine hoiak vähenenud töövõimesse.....	46
4.1.4 Vähenenud töövõimega töötaja <i>versus</i> täistöövõimega töötaja .....	48
4.1.5 Füüsiline puue või psüühikahäire.....	49
4.2 Tööandjate positiivsed ja negatiivsed kogemused ja neid mõjutavad tegurid.....	52
4.2.1 Tootlikkus.....	52
4.2.2 Tervis.....	53
4.2.3 Kohandused .....	55

4.2.4	Vähenenud töövõimega inimese motivatsioon .....	56
4.2.5	Osakoormusega töö .....	57
4.2.6	Kollektiivi toetus .....	59
4.2.7	Tööandja teavitamine vähenenud töövõimest .....	61
4.3	Tööandjate ootused ja ettepanekud töövõimereformi suhtes .....	66
4.3.1	Informeeritus .....	66
4.3.2	Ootused vähenenud töövõimega inimesele .....	67
4.3.3	Seadusandlus .....	68
4.4	Eelnenut sünteesiv autoripoolne tõlgendav arutelu .....	70
4.4.1	Tööandja hoiakud töövõimereformi ja vähenenud töövõime kohta.....	70
4.4.2	Tööandja positiivsed ja negatiivsed kogemused ning neid mõjutavad tegurid ..	73
4.4.3	Tööandjate ootused ja ettepanekud .....	76
5	Ettepanekud ja soovitused .....	81
6	Kokkuvõtte .....	83
7	Kasutatud kirjandus .....	85
8	Lisad .....	94
	Lisa 1 Intervjuu küsimused .....	94
	Lisa 2 Vinjetid .....	95

## SISSEJUHATUS

Eesti tööealise elanikkonna hulgas on töövõimetuspensioni saajate arv kasvanud 2006.aasta ligi 62 tuhandelt 2016.aastaks üle 97 tuhande (Eesti Statistikaamet, 2016). Kuna samas perioodis on tööealine elanikkond vähenenud, on kasvanud töövõimetuspensionäride osakaal tööjõus.

1.jaanuarist 2016 algas töövõimereform, millega muudetakse töövõimehindamist, tööandja ja vähenenud töövõimega inimese toetamist. Muudatuste eesmärk on muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil tööd leida ja hoida (Sotsiaalministeerium, 2016). Kuuse (2014:5) sõnul on ajakohastatakse töövõimereformiga praegust lähenemist töövõimetusele. Eesti praegune töövõimetuse korraldus ei rahulda ei töövõimekaoga inimesi, tööandjaid ega ole jätkusuutlik ka riigi seisukohast.

Töö ja töötaja leidmine sõltub mitmest asjaolust. Üheks on kindlasti inimese enda valmisolek tööd otsida ning tööle minna. Teiseks tööturu osapooliks on tööandja, kes teeb kandideerijate hulgast lõpliku valiku. Tööandja valik sõltub tema hoiakutest, väärtustest, teadmistest ning sellest, kuidas ta hoiakud oma käitumisega realiseerib. Mõlemat osapoolt mõjutab ühiskonnas toimuv – millised on arutelud, meediakajastused, kuidas suhtub ühiskond laiemalt vähenenud töövõimega inimestesse. Käesolev töö keskendub tööandja kui töösuhte algataja vaatele vähenenud töövõimega inimese palkamise hirmudest, kogemustest ning nende võimalikest lahendustest.

Erinevates riikides on uuritud tööandjate eelarvamusi (hirme) ja kogemusi vähenenud töövõimega inimeste palkamisel. Samas ei ole teada, kas need kattuvad üldjoontes Eesti tööandjate kogemuste ja eelarvamustega. Kui see pole selge, ei saa teiste riikide kogemusi otseselt Eesti konteksti üle kanda. Seega ei tea me, kuidas mõjutada Eesti tööandjad vähenenud töövõimega inimesi senisest enam tööle võtma. Käesoleva magistritöö eesmärgiks on selgitada tööandja motivatsiooni suurendavad ja takistusi vähendavad faktorid. Uurimuse käigus leian vastused küsimustele:

- Millised on tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega inimeste palkamisel?
- Kuidas tööandjad kirjeldavad oma positiivseid ja negatiivseid kogemusi vähenenud töövõimega töötajaga?

- Milliseid lahendusi näevad tööandjad vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamisel?

Kuna uurimuse aluseks on uurida tööandjate endi käsitusi nende kogemustest ning vaadetest, on sobilik kasutada sotsiaalkonstruksionismi ning kvalitatiivset uurimismeetodeid. Uuringu käigus tegin seitse poolstruktureeritud intervjuud Põlvamaa keskmise suurusega ettevõtete igapäevaselt personalivärbamisega tegelevate isikutega. Andmeanalüüsis kasutasin temaatilist sisuanalüüsi, mis aitas mul leida vastused uurimisküsimustele.

Magistritöö on jaotatud nelja peatükki. Esimeses peatükis annan ülevaate mis on puue, mis seda mõjutavad ning millised on kirjanduse põhjal tööandjate hoiakuid mõjutavad tegurid. Teises peatükis on lühike kirjeldus, millised on olnud viimastel aegadel mujal maailmas läbiviidud reformid ja millisena on planeeritud Eesti reform. Samas peatükis annan ülevaate vähenenud töövõimega inimeste arvust ja struktuurist ning arutelust vähenenud töövõimega inimeste kaasamise Eestis. Peatüki lõpetab probleemi seade. Kolmandas peatükis kirjeldan uurimuse metoodikat ning põhjendan oma valikuid erinevate meetodite vahel. Neljandas peatükis kirjeldan uurimuse tulemusi teemade kaupa ning analüüsin, millised on seosed eelnevate uuringutulemustega. Ettepanekud ja soovitusel kajastuvad kuuendas peatükis.

# 1 KIRJANDUSE ÜLEVAADE

Kuigi antud uurimustöö peamiseks uurimissubjektiks on tööandjad, alustan alljärgnevas peatükis käsitlust puudest, töövõimetusel ning neid kujundavatest teguritest, selgitamaks kelle suhtes ma edaspidi tööandja hoiakuid ja kogemusi uurin. Kuna vähenenud töövõime käsitlus sõltub sellest, kelle pilgu läbi seda vaadatakse, annan ülevaates puude sotsiaalsest ja meditsiinilisest mudelist. Samuti annan selles peatükis ülevaate, miks ja kellele on oluline vähenenud töövõimega inimeste töötamine. Kui see on mitmes plaanis kasulik, siis mis on kirjanduse põhjal enamlevinud tööandjate eelarvamused ning põhjused, miks vähenenud töövõimega inimesed on võrreldes teistega oluliselt vähem tööturul hõivatud. Samuti on annan väikese ülevaate, kuidas võivad tööandjate hoiakud erineda vastavalt nende endi karakteristikutele.

## 1.1 Puue, vähenenud tööhõive, selle erinevad käsitlused

Tänapäeval käsitletakse puuet kui inimese juurde kuuluvat loomulikku nähtust. Peaaegu igal inimesel võib elu kestel olla tervise tõttu lühi- või pikaajalist tegevusvõime piiratust ja kui mitte varem, siis kõrges vanuses (Narusson ja Medar, 2014:6). ÜRO Puuetega Inimeste konventsioon, millega Eesti ühines 2012, tunnistab, et puue on ajas muutuv ja et puue on vaegustega isikute ning suhtumuslike ja keskkondlike takistuste vastasmõju tagajärg, mis takistab nende isikute täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel (Puuetega inimeste konventsioon ja fakultatiivprotokoll).

Narusson ja Medar (2014:7) on eristanud viit puude definitsioonide rühma:

- puue kui kõrvalekalle normist
- puue kui kliiniline seisund
- puue kui igapäevane funktsionaalne piirang
- puue kui deviansus ehk kõrvalekalle
- puue kui ebasoodne tingimus.

Nagu siit on näha, võib puuet käsitleda mitmel erineval moel. Erinevate definitsioonide põhjal on välja kujunenud mitu erinevat mudelit, kuidas puuet käsitletakse. Eelkõige on oluline, kelle vaatenurgast ja kontekstist lähtuvalt seda tehakse. Järgnevalt vaatlen kahte mudelit: meditsiinilist ja sotsiaalset.

Meditsiiniline individuaalne mudel näeb puuet meditsiini ja terve inimese seisukohalt. Seega püütakse puuet parandada, muuta puudega inimest võimalikult normaalseks. Meditsiinilise

modeli kohaselt on puue inimese isiklik tragöödia ning püüab teda kohandada „normaalsete“ maailma (Wilson, Ruch, Lymbery ja Cooper, 2008:542). Giddens (2006:281) lisab, et meditsiinilises mudelis vaadatakse inimese füüsilist puuet ning keha funktsioonide piiratust või puudumist. Selles mudelis nähakse puuetega inimest kui passiivset tarbijat teenustele, mida osutavad vastava väljaõppe saanud spetsialistid –arstid, füsioterapeudid, psühholoogid, sotsiaaltöötajad jms (Cunningham ja Cunningham, 2008:67). Selliseid teenuseid on lihtsam osutada, kui puudega inimesed on ühes kohas – vastavas asutuses, koolis jmt kohtades.

Puude sotsiaalne mudel tekkis 1970.ndatel vastukaaluna meditsiinilisele individuaalsele mudelile. 1975.a Suurbritannias avaldati *British Fundamental Principles of Disability* (1975), mille kohaselt ühiskond invaliidistab inimesi. Seetõttu tuleb teha vahet füüsilise puude (keha ei toimi nii nagu me eeldame) ning võimetuse (raskused on erivajadusega inimesele tekitatud ühiskonna poolt) (British Fundamental Principles of Disability, 1975). Sotsiaalse mudeli kohaselt ei ole probleem natuke teistsuguses inimeses, vaid teda ümbritsevas keskkonnas. Seega ei lasu vastutus oma ühiskonnast isoleerituse eest inimesel, tema puude olemasolul ja vähesel motiveeritusel, vaid puudulikul keskkonnal, ühiskonna hoiakutes ja käitumisel (Cunningham ja Cunningham, 2008:67). Sotsiaalse mudeli kohaselt ei peaks püüdma muuta puudega inimest, vaid keskkonda, et ta seal võimalikult hästi hakkama saaks (Sivers, Wassermann ja Mahowald, 1998:98).

Puude sotsiaalne mudel on mõjutanud suurel määral meie tänast arusaama puudest. Keskendudes sotsiaalsete barjääride kõrvaldamisele, et kõik ühiskonna liikmed saaksid anda oma panuse, saab sotsiaalne mudel keskenduda poliitilistele strateegiatele, kuidas tõkkeid kõrvaldada (Giddens, 2006:282). Kui vaadata Eesti konteksti, siis puude sotsiaalsest mudelist lähtuvatest käsitlustest lähtuvalt on hakatud rääkima ning tegutsema alles viimasel paarikümnel aastal. Esmalt jõuti arusaamisele, et natuke erinevaid inimesi ei pea peitma (kodu)seinte vahele, vaid neil on õigus samuti sotsiaalses elus osaleda. Seejärel on hakatud mõistma, et erikoolide asemel peaksid erivajadustega lapsed saama õppida üldhariduskoolides. Tänapäeval on Eesti ühiskond jõudnud oma diskussiooniga sinna, et vähenenud töövõimega inimesed saaksid, suudaksid osaleda ka tööturul. Seega oleme jõudnud sinna, mida Barnes (2000:441-442) on väljendanud: puuetega inimeste ja nende organisatsioonide üheks suurimaks mureks on olnud puuetega inimeste välistamine tööturult.

Eesti seadustes käsitleb Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus (edaspidi PISTS) puuet sarnaselt ÜRO puuetega inimeste konventsioonile ja fakultatiivprotokollile kui inimese anatoomilise, füsioloogilise või psüühilise struktuuri või funktsiooni kaotust või kõrvalekallet,



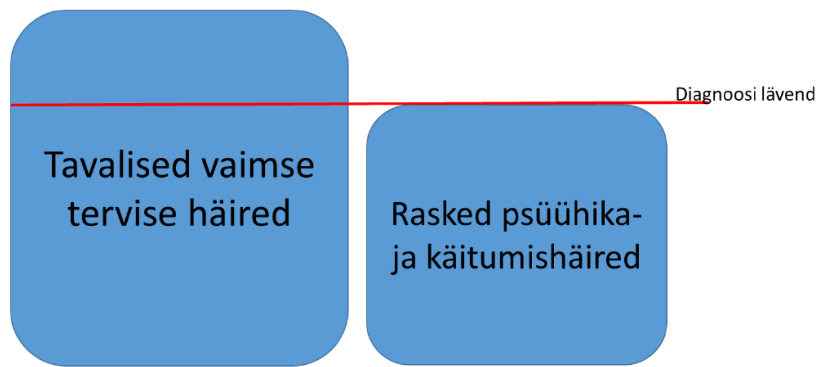
mis koostoimes erinevate suhtumuslike ja keskkondlike takistustega tõkestab ühiskonnaelus osalemist teistega võrdsetel alustel. PISTS oma käsitluses arvestab seega nii puude meditsiinilist kui ka sotsiaalset külge. Sarnaselt PISTSigale arvestab inimese tervise meditsiinilise ja sotsiaalse küljega *Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise Klassifikatsioon*. Viimane käsitleb ühe osana keskkonda, mis võib mõjutada kõiki inimese funktsioone, talitlusi, tegutsemist ja osalust. Keskkonnategurite jao põhitarind on füüsilise, sotsiaalse ja suhtumusliku maailma omaduste mõju takistamine või kergendamine (Maailma Terviseorganisatsioon)

Inimese struktuursetest ja füsioloogilistest funktsioonidest lähtuvalt võib jagada puuded füüsilisteks ning vaimseteks. Füüsiline puue on inimese keha defektist või vigastusest tulenev suutmatuse toime tulla ühes või rohkemas tegevusvaldkonnas. Füüsilised puuded võivad olla kaasasündinud või tekkinud haiguste või vigastuste tagajärjel. Füüsilise puude juures peetakse oluliseks seda, kuidas ta mõjutab inimese igapäevast toimetulekut. Viimaste hulka kuuluvad näiteks suutlikkus keskkonnas ringi liikuda, enese eest hoolitsemise ja suhtlemisvõimekus. Suhtlusprobleemid võivad tekkida, kui inimesel on takistatud kõne, kuulmine või nägemine.

Veldre, Masso ja Osila (2015:17) jagavad psüühilised häired kirjanduse alusel jagada kaheks gruppiks: tavalised vaimse tervise häired ning rasked psüühika- ja käitumishäired. Nende autorite järgi on tavalised vaimse tervise häired sellised, mis mõjutavad inimese heaolu ning funktsioneerimist vähe või mõõdukalt ning nendest on võimalik õigeaegse ja vahel ka mittemeditsiinilise sekkumise korral terveneda. Veldre jt (2015) kohaselt on raskete vaimse tervise häirete alla liigitatud sellised häired või häiregrupid, mis mõjutavad inimese elu tugevalt. Nendest tervistuda ei ole professionaalse sekkumiseta, kogu elu kestva ravita või oluliste kohanduste igapäevakeskkonnas võimalik (Veldre jt, 2015:17). Joonisel 1 on näha, et kerged vaimse tervise häired võivad teinekord jääda ka diagnoosimata. Kuna nendest tervenemine on võimalik meditsiinilise sekkumiseta ja nad ei mõjuta inimese elu sedavõrd, et ta tunneks vajadust arsti poole pöörduda. Kindlasti jäävad mõningatel juhtudel ka raske vaimse tervise häired diagnoosimata, kuid kuna nad mõjutavad inimese eluga toimetulemist rohkem, siis on diagnoosimata haiguste osakaal väiksem.

Veldre jt (2015) loetlevad tavaliste vaimse tervise häirete all selliseid diagnoose nagu depressioon, muud meeleoluhäired, ärevushäired, muud neurootilised, stressiga seotud häired, aga ka kerge vaimne alaareng. Raskete psüühika- ja käitumishäiretena on välja toodud skisofreenia, muud skisotüüpsed, luululised häired, isiksusehäired, psühhoaktiivsete ainete kuritarvitamine ja sõltuvus, dementsus, mõõdukas ja sügav alaareng (Veldre jt 2015). Kuigi

Rahvusvahelise Haiguste Klassifikaatori kohaselt on vaimupuue psüühiliste haiguste all (Maailma Tervishoiuorganisatsioon, 1992) ei ole need kaks üks ja sama. Psüühiline haigus kahjustab inimese mõtlemist, meeleolu ja käitumist, kuid vaimupuude puhul on tegemist intellektuaalsete võimete ja teatud oskuste defitsiidiga.



Joonis 1 Vaimse tervise häirete liigitus Allikas: (Veldre jt, Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul, 2015:17)

Hetkel kehtiv riiklik pensionikindlustuse seadus kehtestab ühe pensioniliigina **töövõimetuspensioni**. Selle seaduse alusel on töövõimetuspensioni võimalik saada ainult tööealistel, s.o 16 kuni vanaduspensioniiga. Töövõimetus jaguneb osaliseks ning täielikuks. Pensionikindlustuse seaduse definitsiooni järgi on täielikult töövõimetu on isik, kellel esineb haigusest või vigastusest põhjustatud tugevasti väljendunud funktsioonihäire, mille tõttu ta ei ole võimeline üldse tööga elatist teenima, st tema töövõime kaotus on 100%. Sama seaduse järgi on osaliselt töövõimetu isik, kes on võimeline tööga elatist teenima, kuid kes haigusest või vigastusest põhjustatud funktsioonihäire tõttu ei ole võimeline tegema talle sobivat tööd tööaja üldisele riiklikule normile vastavas mahu. Osaline töövõimetus on vahemikus 10-90% Töövõimetuspensioni makstakse, kui töövõime kaotus on vähemalt 40% (Riiklik pensionikindlustuse seadus, 2001).

Leetmaa jt (2012) leidsid oma uuringus, et töövõimetus tuvastamise kriteeriumid ei pruugi arvesse võtta töövõimetus ekspertiisi taotleva isiku tegelikku töövõimet. Hüvitiseskemile on automaatselt tagatud ligipääs kõigil neil vaeguste-haiguste all kannatajatel, kelle vaegusele on sotsiaalministri määrusega kinnitatud töövõime kaotuse protsendi määramise korras omistatud piisava määraga protsent ning kes on esitanud Sotsiaalkindlustusametile vastavasisulise avalduse (Leetmaa jt, 2012:46). Samas see, et inimesele on määratud töövõimetus protsent

ja/või –pension, ei tähenda seda, et ta ei võiks teha talle sobivat tööd. S Sealjuures töötamine ei kaota töövõimetuspensionini saamise õigust.

Töövõime hindamisega tuvastatakse alates 1.07.2016 pikaajalise tervisekahjustusega inimese töövõime ulatus. Töövõimetoetuse alusel jagunevad hindamise tulemused kolmeks: töövõime pole vähenenud, on osaline või on puuduv. Töövõime hindamisel võetakse arvesse isiku tervises seisundit ning sellest tulenevaid tegutsemise ja osalemise piiranguid, nende prognoosi ja eeldatavat kestust (Töövõimetoetuse seadus). Tegutsemise ja osalemise piirang on takistus, mis inimene tunneb igapäevaelus või –tegevustes. Kokku on erinevaid valdkondi seitse, näiteks liikumine, suhtlemine või muutustega kohanemine (Töövõime hindamise taotlusele kantavate andmete loetelu, töövõime hindamise tingimused ja töövõimet välistavate seisundite loetelu). Töövõimetuse all mõistetakse isiku vähenenud võimet endale tööga elatist teenida (Töövõimetoetuse seadus). Oluline on eristada ajutist ning püsivat töövõimetust. Esimese korral on tegemist töötaja ajutise võimetusega teha tööd haigestumise, vigastumise või haige pereliikme põetamise tõttu. Antud töös räägim püsivast töövõimetusest kui pikaajalisest piirangust.

Kokkuvõtvalt on alates 1.juulist 2016 ülemineku periood vanalt protsendilisel töövõimekaotuse määramisel uuele, kolmeastmelisele töövõime hindamisele. Vana ja uus süsteem eksisteerivad paralleelselt. Tööandja juures võivad sel perioodil olla korraga tööl nii täna osaliselt töövõimetuks, osaliselt töövõimeliseks hinnatud kui puuduva töövõimega töötajad. Soodustused ja teenused tööandjale kehtivad mõlemal juhul.

Puuet võib taotleda igas vanuses inimene, sh laps ja vanaduspensionär. Töövõimetuse tuvastamist saab taotleda üldjuhul alates 16.eluaastast kuni vanaduspensionärini. Seetõttu on järgnevalt on puudega inimeste, töövõimetuskaoga 40-100% ning 1.juulist 2016 töövõimekao protsente asendava osalise ja puuduva töövõimega inimeste vanuses 16- vanaduspensioniiiga kohta kasutatud ühist mõistet – vähenenud töövõimega inimene.

## **1.2 Vähenenud tööhõive tähendus ja mõju tööhõivele**

Ühiskonna täisväärtuslikuks liikmeks olemise üks tähtsaim tingimus on töötamine. Kvaliteetne töö tagab majandusliku sõltumatuse, võimaldab eneseteostust ja pakub parimat kaitset vaesuse eest (Euroopa Komisjon, 2010). Need on inimese tööelus tähtsad aspektid, mistõttu on kõigi võimalus neid kasutada on oluline. See põhimõte on kinnitatud ka ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonis, kus on öeldud, et tuleb tunnistada puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsetel alustel; see hõlmab õigust teenida elatist vabalt valitud või tööturul vastu

võetud töökohal ning õigust puuetega inimestele avatud, kaasavale ja juurdepääsetavale töökeskkonnale (Puuetega inimeste konventsioon ja fakultatiivprotokoll). Töölases rehabilitatsioonis töötavad inimesed väärtustavad töötamist inimese elus niivõrd, et leiavad selle olevat ühe fundamentaalsetest inimõigustest (Burke jt, 2013). Seega on töötamisel mitu külge: materiaalne ehk vaesusriski vältimine ning enesemääratluslik – ma olen keegi, mul on oma roll ja ma suudan anda panuse ühiskonnale.

Livermore ja Goodman (2009:7) lisavad kolm aspekti, miks on vähenenud töövõimega inimeste hõive oluline:

- 1) Tööandja vaatevinklist, kui üksikisik ei taha või ei saa tööturul lihtsalt osaleda, vähendab see kvalifitseeritud tööjõudu. See muudab tööandja jaoks töötajate leidmise kulukamaks ja keerukamaks.
- 2) Valitsuse ja maksumaksja jaoks ei ole madal tööga hõivatus soovitatav, kuna nii kohalikul kui riiklikul tasandi valitsemistulud sõltuvad inimeste sissetulekutelt makstavatest maksudest. Kui inimestel on sissetulek, siis ei ole nad sõltuvad riiklikest toetustest.
- 3) Ühiskonnale tähendab madal hõivatus, et inimkapital on kasutamata, st maksimaalne tootlikkus on saavutamata ja heaolu ei ole maksimeeritud. Kui inimeste oskusi ja andeid ei ole kasutatud, ei ole seda võimalik tagasi teha.

Ühiskonnale tähendab madal tööga hõivatus, et inimkapital on kasutamata, st maksimaalne tootlikkus on saavutamata ja heaolu ei ole maksimeeritud. Kui inimeste oskusi ja andeid ei ole kasutatud, ei ole seda võimalik heastada.

Vähenenud töövõimega inimeste suurem kaasamine tööturule tekitab suurema konkurentsi tööjõuturul. See ei pruugi meeldida täna tööturul hästi hakkama saavatele inimestele. Kindlasti kaasnevad vähenenud töövõimega inimestele võimaluste loomisega suuremad kulud, näiteks ligipääsetavuse võimaluste loomisele nii ühiskonnas üldiselt kui ka tööandjatele nende ettevõtetes.

Kokkuvõttes võib öelda, et vähenenud töövõimega inimeste suurema kaasamisel tööhõivesse on nii negatiivseid kui positiivseid aspekte. Samas kaaluvad positiivsed aspektid negatiivsed üle. Vähenenud töövõimega inimene ise tunneb ennast normaalsena – täisväärtuslikuna. Tunnetades, et tema tööalasest panusest on kasu talle endale, aga ka ühiskonnale laiemalt. Tööandja leiab tööjõudu, mistõttu on tal võimalik oma tegevust jätkata. Valitsuse ja maksumaksja jaoks ei ole töötav vähenenud töövõimega inimene ainult kulu-, vaid ka mõningal määral tuluallikas. Lisaks muudab vähenenud töövõimega inimeste kaasamine nii ühiskonna tervikuna mitmekesisemaks, avatumaks ning sallivamaks. See omakorda aitab muuta

ühiskonna hoiakuid ning vähendada eelarvamusi ning negatiivseid hoiakuid vähenenud töövõimega inimeste suhtes.

### **1.3 Vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet kujundavad tegurid**

Tänapäeval on puude defineerimisel oluline see, et puuet ei peetaks inimese juures esmatähtsaks ja selle üks põhjuseid on asjaolu, et inimesed, kelle terviseolukord piirab nende tegevus- ja osalusvõimet, ei pea ka ise enda juures esimeses järjekorras oluliseks puuet. Tõepoolest, terviseprobleemide ja tegevusvõime langusega inimesed ei pea enda identiteedis esmatähtsaks puuet, küll aga teeb seda tihti veel ühiskond. Paljud inimesed, kes kasutavad ratastooli, ei ole kogu aeg ratastoolis ja nende elus on mitmesuguseid tegevusi, on valdav hoiak, et ratastoolis inimene on kogu aeg ratastoolis, ja igapäevakõnes öeldakse nende kohta „ratastoolis inimene“. See näitab ühiskonna suhtumist – puuet peetakse nende puhul esmatähtsaks ja kõik ülejäänud tuleb teises järjekorras. Sama võib öelda ka teiste nn klassikaliste rühmade kohta, nt kurdid ja pimedad (Narusson ja Medar, 2014:11, Maailma Tervishoiuorganisatsioon, 2011:8)

Maailma Tervishoiuorganisatsioon (2011:9-10) toob välja peamised keskkonnast tulenevad takistused vähenenud töövõimega inimese töötamisele:

- Vähenenud töövõimega inimestega mitteametav poliitika (policies) ja standardid
- Negatiivsed hoiakud ja eelarvamused vähenenud töövõimega inimeste töötamissuutlikkuse osas
- Teenuste ja teenuste rahastuse vähesus
- Ligipääsetavuse probleemid

Sellised probleemid tekitavad omakorda vähenenud töövõimega inimeste ebavõrdse olukorra võrreldes tervetega kõikides eluvaldkondades. See tähendab, et nende „stardiplatvorm“ tööturule minemiseks või seal püsimiseks on võrreldes tervisemuredeta inimestega kehvem.

Eesti ühiskond on orienteeritud edule, mida defineeritakse sageli inimeste suutlikkusena üha kiiremini ümber orienteeruda, -õppida ja olla multifunktsionaalne. Erivajadustega inimesed, sh vähenenud töövõimega inimesed seda alati ei suuda. Ühiskonna sallivus ja avatus keskmisest erineva suhtes on meil veel suhteliselt väike. Nii on need, kes ei suuda ühiskonna ootustele vastata, tihtipeale tõrjutud ning tõmbuvad ühiskondlikust elust, sh töötamisest eemale. Mõnes mõttes on tegemist ringiga, kus tingituna vähesest tolerantsusest vähenenud töövõimega

inimesed kandideerivad vähem töökohtadele, mis toob kaasa nende väiksema värbamise ning see omakorda selle, et nad on tööturul vähem nähtavad. Positiivsed näited ning suurem kaasatus aitab õppida ka nende tööalast võimekust märkama, mis omakorda annab järgmistele vähenenud töövõimega inimestele suuremad võimalused olla tööturul edukad. Seega on vähenenud töövõimega inimeste tööhõive kontekstis oluline, milline on ühiskonna, tööandjate, vähenenud töövõimega inimeste, poliitikakujundajate jt suhtumine ja hoiak.

Vadi (2004) hinnangul on väärtushinnangud üldised tõekspidamised, mis juhivad tegevusi ja otsustusi erinevates situatsioonides. Tema järgi võib ka öelda, et väärtushinnangud on teatud seisundite eelistamine teistele. Sama autor leiab, et väärtushinnangud on isiksuse oluline osa ja nende kujunemist mõjutab kultuur. Vadi (2004) kirjutab, et kultuuri seisukohalt on väärtushinnangud kultuuris kesksed tõekspidamised, mille põhjal kujunevad normid. Väärtused kujunevad aja jooksul ning võivad olla seotud sotsiaalsete teguritega nagu perekond või omataoliste rühm või tugevad uskumused, mis kaasnevad mõnda organisatsiooni kuulumisega või muude tõekspidamistega (Vadi, 2004:79). Niisiis on põhiküsimus, kuidas väärtused ära tunda. Rokeach ja Ball-Rokeach (1989, Brooksi kaudu) jagavad väärtused lõppväärtusteks ja instrumentaaliveertusteks. Samad autorid leiavad, et lõppväärtused on soovitatavad tulemused: nt harmoonia, turvalisus, õnn jmt. Instrumentaaliveertusi vaadeldakse kui käitumisviisi, mis aitab saavutada lõppväärtust (Brooks, 2006:47). Rokeach (1973:13-14, Vadi kaudu 2004:79) toob välja inimese käitumise ja tegevuse seisukohalt järgmised väärtuste funktsioonid:

- väärtused etendavad standardite osa, sest need võimaldavad võrrelda inimesi;
- väärtused on motivatsiooni allikaks, sest annavad inimeste käitumisideaalid ja aitavad säilitada enesehinnangut;
- annavad juhised otsustamiseks ja konfliktidega toimetulemiseks.

Kuna väärtused juhivad meie käitumist, siis on oluline neid uurida. Vadi (2004) leiab, et väärtuste abil on võimalik prognoosida inimeste valikuid lühemas ja pikemas ajavahemikus. Oluline on ka teada, et väärtushinnanguid ei saa inimesele õpetada, vaid need omandatakse teiste inimeste jälgimise ja jäljendamise käigus. (Vadi, 2004:79-80).

Inimeste käitumist organisatsioonis mõjutavad ühiskonnas domineerivad tõekspidamised. Kui ühiskonnas levinud tõekspidamise järgi on vähenenud töövõimega inimestel mõistlikum olla tööelust kõrval ning elatuda sotsiaaltoetustest, siis on ettevõtjal tunduvalt raskem käituda vastupidiselt. Vadi (2004:85) ütleb, et väärtused on organisatsioonikultuuri oluliseks osaks. Tema sõnul annavad organisatsiooni nii nagu üksikisiku tasandilgi, väärtused ettekujutuse

sellest, mis on hea ja mis halb, mis õige ja mis vale. Organisatsioonikultuuri võib käsitleda nähtamatu jõuna, mis kujundab organisatsiooni juhtimisstiili ja liikmete igapäevast käitumist ning määrab, kuidas organisatsioon toimib ja kuidas ta väljaspoole paistab (Vadi, 2004:85). Organisatsiooni tegevuses on võimalik väärtushinnanguid jälgida muuhulgas suhtumises vähenenud töövõimega töötajate värbamisse või nende töö püsimise toetamisse.

Vadi (2004) kohaselt vahendavad hoiakud väärtuste ja tõekspidamiste mõju käitumisele. Tema järgi on hoiak seadumus või kalduvus vastata või hinnata positiivselt või negatiivselt. Hoiak on üldine ja suhteliselt püsiv hinnanguline suhtumine mingisse nähtusesse (Vadi, 2004:86). Seega määratlevad hoiakud, eriti isiklikud hoiakud, kuidas indiviid organisatsioonis tegutseb; need peegelduvad inimese positiivses või negatiivses käitumises. Mõnikord mõjutab organisatsioon hoiakuid ning kaasaegse (personali- minu lisandus)juhi üks ülesannetest ongi mõjutada hoiakuid organisatsioonis, et toetada strateegilist või kultuurilist muutust (Brooks, 2006:43).

Vadi (2004) omistab hoiakutele organisatsioonikäitumises suurt tähtsust, sest nende abil on võimalik prognoosida inimeste käitumist. Tema järgi sõltub inimese käitumine hoiakutest, aga ka normidest, harjumustest ja ootustest. Vadi (2004) viitab, et kui kõik need on omavahel kooskõlas, siis inimene käitub vastavalt hoiakule. Sama autori kohaselt on inimese jaoks eriti ebameeldiv seisund, kus ta valdab ühe nähtuse kohta vastu käivat informatsiooni. Tema järgi sisalduvad hoiaku komponentides vastuolulised arvamused, teadmised, informatsioon, tunded ja käitumissoovid. Inimene püüab oma sisemise tasakaalu säilitamiseks sellist olukorda vältida muutes käitumist, tunnetust või vastuolu põhjustanud informatsiooni interpreteerimist (Vadi, 2004, lk 87).

Lisaks väärtustele ja hoiakutele suunab tööandjate käitumist riiklik soov ehk seadusandlus. Erinevad regulatsioonid loovad tööandjale seadusandlikud raamid, mille piires nad peavad tegutsema. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kohustab tööandjat töötaja tervisekahjustuste vältimiseks töökorraldus- ja meditsiiniabinõusid rakendama, tööd kohandama töötaja võimetele ning töötaja füüsilist, vaimset ja sotsiaalset heaolu edendama. See tähendab seaduse mõistes töökoha kujundamist ja sisustamist nii, et on võimalik vältida tööõnnetusi, tervisekahjustusi ning säilitada töötaja töövõime ning heaolu. Töökoha kohandamise nõue on laiem kui konkreetse inimese töökoht hõlmates ka olmeruume – näiteks puhkeruum, tualett – mida vähenenud töövõimega inimesed kasutavad. Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse kohaselt peavad terviseriski vältimiseks töökohas olema kaitsevahendid ning ohutusvahendid. Füüsilise ja vaimse ülekoormuseni võivad viia nt füüsilise töö raskus, sama tüüpi korduvad liigutused,

monotoonne töö või ka pikalt üksinda töötamine. Ülekoormuse vältimiseks peab tööandja kohandama töö töötajale võimalikult sobivaks. (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus)

Tööandja suunab riskitegurite hindamiseks töötervishoiuarsti vastuvõtule (Töötervishoiu ja tööohutuse seadus). Töötajate tervisekontrolli kord sätestab, et töötervishoiuarsti juurde peab töötaja jõudma kuue kuu jooksul alates tööle asumisest. Sama korra alusel peavad juba töötavad inimesed käivad tööandja kulul kontrollis vähemalt korra kolme aasta jooksul. Arst hindab nii töötaja tervise seisundit kui töökeskkonna ja töökorralduse sobivust töötajale (Töötajate tervisekontrolli kord). Tööandjal on palju kohustusi riskide ennetamiseks, töötajal on kohustus jälgida tööandja korraldusi ning väljaõpet. Töötaja tervis on seega mõlema poole huvi: tööandja on huvitatud, et tal parim töötaja, kes suudab anda maksimaalse panuse, ning töötaja on huvitatud tervise säilitamisest.

Ravikindlustus on inimestel tagatud tööandja kaudu. Vähenenud töövõimega inimestel, kes saavad töövõimetuspensionit, on ravikindlustus tagatud riigi poolt ka siis, kui nad ei tööta. Töövõimereformis töövõimehindamise muudatustega on ravikindlustus tagatud siis, kui inimese töövõime on hinnatud osaliseks või puuduvaks (Ravikindlustuse seadus). Sealjuures ei ole oluline, kas inimene on aktiivne – näiteks töötab või on registreeritud töötuna. Ravikindlustuse olemasolu annab võimaluse inimesel pöörduda suuremate lisakuludeta arstide poole. Haigekassa tasub sel juhul nii visiitide eest ning osaliselt kompenseerib ka ravimite maksumuse. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus kohustab tööandjat maksma ajutise töövõimetuse korral haigushüvitist neljandast kaheksanda päevani. Alates üheksandast päevast võtab kohutuse üle Haigekassa.

Töölepinguseadus kehtestab töövõimetuspensionäri puhkuseks 35 päeva. 7 päevane lisapuhkus hüvitatakse tööandjale riigieelarvest. Juhul, kui puhkuse pikkus erinevatel põhjustel on 35 päeva või üle selle, siis seda riigieelarvest ei kompenseerita. (Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord).

Töökorralduses on nii tööandja kui töötaja jaoks oluline töö maht ehk tööle kulutatud aeg. Täistööajaks on Eestis enamasti määratud 40 töötundi nädalas (Töölepinguseadus). Abuladze (2014) märgib, et enamik inimesi töötab täiskoormusega, kuna see võimaldab realiseerida nii töötamise juures tähtsaid isiklikke ja sotsiaalseid eesmärke kui ka teenida piisavat sissetulekut. Sama autori kohaselt töötab valdav osa Eesti hõivatutest täiskoormusega. Eeskätt näeb ta põhjust selles, et tööandjatel puuduvad stiimulid rohkemaid osaajavõimalusega töökohti luua, kuid niisuguste töökohtade suhteliselt väikeste sissetulekute tõttu puudub see huvi tavaliselt ka



töövõtjatel. Samuti tagab Abuladze arvates täistööaeg Eesti pikka aega heitlikult arenenud majanduskeskkonnas töötajatele suurema turvalisuse. Puudega inimeste sotsiaalse lõimumise kogumikus on välja toodud, et täisajaga töötamine on enim levinud täistöövõimega inimeste seas – aastatel 2008–2013 oli nende osatähtsus püsivalt üle 90% . Majanduskriisi ajal kasvas osaajaga töötavate täistöövõimeliste inimeste osatähtsus 5,7%-st 2008. aastal 8,7%-ni 2009. aastal ning on sellest alates olnud üle 8%. (Abuladze, 2014:106).

Ettevõtjatele on erinevate seaduste raames täna võimalik saada erinevaid soodustusi vähenenud töövõimega töötaja palkamisel või töökoha säilitamisel. Nii näiteks maksab riik sotsiaalmaksu vähenenud töövõimega töötaja eest miinimumääralt. Sotsiaalmaksu seaduse kohaselt maksab tööandja sotsiaalmaksu sellelt palgaosalt, mis ületab sotsiaalmaksu arvutamise aluseks olevat miinimumi. Kui vähenenud töövõimega töötaja palk on väiksem – töötaja töötab näiteks osaajaga ning tema töötasu ei ulatu kehtestatud kuumäärani, siis tasub riik sotsiaalmaksu ikkagi arvestatuna kuumääralt (Sotsiaalmaksuseadus). Antud soodustuses tekib tööandja jaoks tehnilist laadi muutus, kui alates 1.juulist 2016 hakkab sotsiaalmaksu tasumisega tegelema Töötukassa mitte enam Sotsiaalkindlustusamet. Sellest hetkest tööandja esitab senise igakuise aruande asemel ühekordse avalduse, Töötukassa selgitab ise Maksu-ja Tolliameti registritest kas inimene jätkuvalt töötab tööandja juures. Teisalt ei saa tööandja enam küsida sotsiaalmaksu soodustust tagantjärele, vaid selle arvestus algab avalduse esitamise hetkest.

Töövõimetuspensioni saajatel on töölepingu seaduse järgi õigus 35 kalendripäevasele põhipuhkusele tavalise 28 kalendripäevase põhipuhkuse asemel. Tööandja arvestab puhkusetasu ning hiljem küsib läbi Sotsiaalkindlustusameti riigieelarvest tagasi (Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord).

Puudega töötajale on maksuvaba hüvitis isikliku auto kasutamiseks kodu ja töökoha vahelisteks sõitudeks, kui selleks ei ole võimalik kasutada ühistransporti või ühistranspordi kasutamine põhjustab liikumis- ja töövõime olulist langust. Hüvitise piirmäär on kuni 30 senti kilomeetri eest, maksimaalselt 335 eurot kalendrikuus (Tulumaksuseadus).

Selleks, et tööandjal oleks lihtsam teha töötervishoiu ja tööohutuse seaduses kirjeldatud kohandusi, annab võimaluse tööturuteenuste ja –toetuste seadus. Viimase kohaselt hüvitatakse tööandjale 50-100% töökoha ja –vahendi kohandamise maksumusest, lähtuvalt puudest tingitud takistuse kõrvaldamise kulu mõistlikkusest. Juba olemasoleva töötaja töötamise jätkamiseks vajaliku kohanduse maksumuse hüvitamine on võimalik kuni 75% ulatuses (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015). Antud seadus kehtestab tööandjale ka piirangu

– juhul kui töötaja vabastatakse töölt tööandja algatusel kolme aasta jooksul töölepingu sõlmimisest, peab tööandja kohandamiseks saadud summa tagastama.

Kui inimene vajab töötamiseks oma vähenenud töövõime või puude tõttu abivahendit, siis on võimalik abivahendit taotleda tasuta Töötukassalt. Taotlejaks on inimene, mitte tööandja. Abivahendit saab taotleda nii juba töötav kui tööle asuv vähenenud töövõimega inimene (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus). Siinkohal on mõeldud tööandja poolt tavapärasest töövahendist erinevat abivahendit, millel on töötaja tervislikest iseärasustest johtuvad erisused. Kui tööandja annab ise töötajale abivahendi, siis on see tulumaksuvaba, st seda ei loeta erisoodustuseks (Tulumaksuseadus).

Tööandja saab kasutada tugisiku abi, kui töötaja puudest tulenevalt vajab töökohal abistamist või juhendamist ning abi tööülesannete mõistmisel. Tugisik võib olla keegi töökollektiivist, kes oskab juhendada vähenenud töövõimega inimest tööülesannete täitmisel (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus). Juhendamine ei tähenda juhendatava eest töö ära tegemist. Tugisik võib olla ka keegi väljastpoolt töökollektiivi, sel juhul on tema rolliks toetada tööandja ja vähenenud töövõimega inimese omavahelist suhtlust. Sotsiaalministri käskkiri Tööturu teenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale annab võimaluse kasutada tugisiku teenust maksimaalselt 1000 tunni ulatuses ühe aasta jooksul. Põhjendatud juhtudel saab lepingut pikendada ka peale esimest aastat (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015), mis enamjaolt tähendab psüühikahäiretega inimestele tugisiku teenuse jätkamist, kuna nende abivajadus on püsiv.

Palgatoetuse abil püütakse tööjõukulude vähendamisega soodustada sihtgrupi eelistamist palkamisel, kuigi see toimub teiste, sihtgruppi mittekuuluvate, inimeste arvel (OECD, 2010:82). Vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel saab tööandja palgatoetust Euroopa Sotsiaalfondi tingimustel soodsamalt, kui seda võimaldab tööturuteenuste ja -toetuste seadus. Juhul, kui tööandja palkab vähemalt kuuekuulise tähtajalise lepinguga vähemalt kuus kuud töötuna registreeritud vähenenud töövõimega inimese, maksab Töötukassa tööandjale palgatoetust (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015). Sama käskkiri lubab Palgatoetuse maksimaalseks pikkuseks 12 kuud, tähtajalise lepingu puhul poolt lepingu pikkusest (aga mitte rohkem kui 12 kuud). Toetuse suurus on 50% brutopalgast, aga mitte rohkem kui töötasu alammäär (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015).

Töötaja koolituskulu hüvitatakse juhul, kui töötaja ei saa puude või terviseseisundi tõttu senisel töökohal jätkata, kuid tööandja pakub täiend- või ümberõppe korral teist tööd (Tööturuteenuste

osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015). Samal alusel saab kulude hüvitamist saab taotleda ka siis, kui töötaja oli eelnevalt töötuna registreeritud vähemalt 12 kuud. Töötaja koolituskulud hüvitatakse tööandjale 50% ulatuses, aga mitte rohkem kui 1250 euro ulatuses (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015).

Kõik need meetmed on kasutatavad juhul, kui tööandja teab, et tal on tööl vähenenud töövõimega inimene ja on teadlik antud võimalustest. Täna ei pruugi tööandja teada, et ta on palganud vähenenud töövõimega inimese. Andmekaitseseadus kaitseb vähenenud töövõimega inimest, mis ühest küljest on õige, sest tegemist on inimese terviseandmetega. Teisest küljest ei saa tööandja kasutada olemasolevaid võimalusi vähenenud töövõimega inimese paremaks rakendamiseks. Samale asjaolule viitab töövõimetoetuse analüüs (Saar jt 2014:53). Viimati nimetatud uuring juhib tähelepanu ka asjaolule, et kuigi tööandjad palkavad arvatavasti enam vähenenud töövõimega inimesi, püüavad nad teha seda võimalikult madalate kuludega, mistõttu tekkivad töökohad on nõuavad pigem madalamat kvalifikatsiooni ja on seega ka madalamalt tasustatud.

## **1.4 Tööandjad kui vähenenud töövõimega inimeste tööhõive olulisemad mõjutajad**

Tänapäeva lääne ühiskonda peetakse suures osas tööühiskonnaks. Amet ja töö olemasolu on väga suur osa inimese identiteedist. Ühiskonna enamik ei ole vähenenud töövõimega inimesed, seega on enamik meie ühiskonnast, sh tööelust organiseeritud täistöövõimeliste inimeste vaatenurgast. Ülaltoodud sotsiaalne mudel püüab tuua muutusi selleks, et ka vähenenud töövõimega inimestele loodaks keskkonna poolt tingimused ühiskonnas osalemiseks.

Majandusteooriad eeldavad, et ettevõtete tööjõu nõudlus sõltub nende toodete-teenuste nõudlusest, tööjõu (ja teiste sisendite) tootlikkusest, palgakulust ning tööjõu palkamisega seotud kuludest, teistest sisendiga seotud kuludest, mis asendavad või täiendavad tööjõukulusid. Kõik, mis puudutab produktiivsust, mõjutab ka ettevõtte nõudlust töötajate järele (Livermore ja Goodman, 2009). Majanduslikus mõistes püüavad ettevõtted oma kasumit maksimeerida. Seda olukorras, kus nad peavad jääma seaduste piiridesse. Võrdse kohtlemise seadus (2012) keelab isikute diskrimineerimise nende puude tõttu tööle saamisel, sh värbamis- ja valikukriteeriumide kehtestamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu sõlmimisel või ametisse nimetamisel või valimisel, töötingimuste kehtestamisel, korralduste andmisel, töötasustamisel, töö- või teenuste osutamise lepingu lõpetamisel või ülesütlemisel, ametist vabastamisel. Diskrimineerimise keeld võib olla ka üheks põhjuseks, miks tööandjad on

uuringutes öelnud, et on huvitatud vähenenud töövõimega inimeste palkamisest, aga reaalsuses siiski seda ei tee (Andersson, 2012) Seega ühest küljest on ettevõtjatel eelarvamus, et vähenenud töövõimega inimeste palkamine toob neile lisakulusid (Burke jt, 2013) ja teisalt püüavad nad oma tulude maksimeerimise juures hoiduda potentsiaalsete lisakulutuste tegemisest.

Kuigi kõik ettevõtted püüavad võimalikult väikeste kuludega saada maksimaalset tulu, käituvad nad selle saavutamiseks ikkagi erinevalt. Erinevad uuringud on leidnud seoseid ettevõtteid iseloomustavate näitajate ning nende vähenenud töövõimega inimeste hoiakute suhtes. Nii on näiteks leitud seosed ettevõtte suuruse, tegutsemisvaldkonna, eelneva kogemuse vahel.

1.jaanuaril 2005 jõustunud Euroopa Komisoni soovitus 2003/361/EÜ (European Commission, 2003)määratleb ettevõtted töötajate arvu järgi:

- Keskmise suurusega ettevõtted 51- 250 töötajaga,
- Väikeettevõtted kuni 50 töötajaga, aastase käibe ja/või bilansilehega kuni 10 miljonit eurot
- Mikroettevõtted kuni 10 töötajaga

Domzal jt (2008) leidsid, et suured ettevõtted värbavad vähenenud töövõimega inimesi neli korda meelsamini kui väikeettevõtjad. Sama uuringu kohaselt võtavad vähenenud töövõimega inimesi tööle enam avalik-õiguslikud organisatsioonid kui eraettevõtted. Eraettevõtjate hulgas on palkajateks pigem teenindus- kui tootmisettevõtted (Domzal jt, 2008). Erinevused tulenevad tööiseloomust. Tootmisettevõtted on rohkem mõjutatud töö produktiivsusest, kohandamiskuludest ning töö ning töötaja sobivusest. Teenindusettevõtted on rohkem mõjutatud klientide, kollektiivi otseste juhtide suhtumisest (Houtenville ja Kalargyrou, 2015). Domzali jt (2008) uuringu kohaselt hindasid vähenenud töövõimega inimeste väheseid tööoskusi ja –kogemusi ning värbamiskulu suuremaks riskiks väikesed ja keskmised ettevõtted. Suurettevõtted olid mures pigem sellepärast, kuidas vähenenud töövõimega töötajate juhid neid juhendavad ning korraldusi annavad.

Erinevates uuringutes (Kuuse ja Otsa, 2014; Huang ja Chen, 2015) leitakse, et need ettevõtted, kellel on olemas kas isiklik või eelnev kogemus vähenenud töövõimega inimese palkamisel, on üldjuhul avatumad ning tõenäoliselt palkavad ka edaspidi vähenenud töövõimega inimesi. Kogemust omavad tööandjad on tunnistanud, et esimesel korral sellist töötajat palgates tundsid nad võtvat suurt riski. Kuid nad rahunesid, kui nägid, et antud töötaja sai oma tööülesannetega hakkama ning teda aktsepteeriti enamiku kaastöötajate poolt (Huang ja Chen, 2015:46).

Otsestel juhtidel on suur mõju värbamisprotsessile ja töö korraldamisele, mistõttu juhtkond peab usaldama nende ausat tegutsemist. Samal ajal on otsesed juhid eesmärkide täitmise surve all ning seetõttu ei pruugi olla huvitatud palkamast tööjõudu, millele tulenevalt tema tervisest tuleb teha kohandusi või muudatusi töös. Nendel juhtidel võib olla hoiak, et palgates „100% sobiv kandidaat“ hoitakse kokku nii aega kui raha (Cooper, 1995). Personali värbaja ning otsene juht ei pruugi olla üks ja seesama isik. Värbajaks võib olla näiteks personalijuht, aga töötaja otseseks juhiks võib olla osakonna juht. Personalijuht otsustab, aga otsese juhi käest saab tagasiside, kuidas vähenenud töövõimega inimene hakkama saab, millist abi vajab töötaja ja/või ettevõtte.

## **1.5 Spetsiifilisemate empiiriliste uuringute tulemused**

Olemasolevad uuringud vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel võib jagada nõudluse ja pakkumise vaatepunktidest lähtuvaks. Pakkumisest lähtuvad uuringud on võtnud fookusesse vähenenud töövõimega inimese kõikehõlmava hindamise, kutsealased oskused ning karjäärivalikute küsimused. Samuti on vaadeldud meditsiinilisi, psühholoogilisi sekkumisi, tööalast väljaõpet ning toetavaid teenuseid, parandamaks vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet (Gilbride ja Stensrud, 1992). Pakkumisest lähtuva mudeli puhul püütakse teha kõik, et vähenenud töövõimega inimene oleks tööandjale võimalikult sobiv. Chan jt (2010) kohaselt eirab traditsiooniline nõudluse mudel vähenenud töövõimega inimeste hõive suurendamisel tööandja vajadusi ning keskkonna ning tööandja vajaduste vastasmõju. Nagu on näha ka Eesti statistikast, kus meil vähenenud töövõimega inimesed on tunduvalt vähem tööturul hõivatud kui täistöövõimelised, ei ole pakkumisest lähtuv mudel väga edukaks osutunud.

Muutunud tööjõuturuga toimetulemiseks ning vähenenud töövõimega inimesele paremate tööalaste võimaluste pakkumiseks on hakatud tegelema tööturu nõudluse ehk tööandja vajaduste uurimisega. Gilbride ja Stensrud (1992:36) leidsid, et nõudlusmudeli välja arendamisega saab pakkuda vähenenud töövõimega inimeste teenuseid otse tööandjale vastates nende tööjõuvajadusele. Nõudlusmudelil põhinevad uuringud aitavad tuvastada majanduses neid valdkondi, kus nõudlus on suur või kasvab kiiresti. Tööandjatel on väiksem vastumeelsus palgata vähenenud töövõimega inimesi valdkonnas, kus nõudlus on suur ja sobiva tööjõu pakkumine on väike. Sellistesse valdkondades vähenenud töövõimega inimeste oskuste arendamine tõstab nende värbamise tõenäosust (Burke jt, 2013:23). Lisaks teenuste pakkumisele saab tööandjaid nõustada, kuidas värvata neid juba värbamisprotsessi alguses, et sobivad vähenenud töövõimega inimesed üldse kandideeriks. Selle mudeli kohaselt peaksime me muutma ka reaalselt töökeskkonda, kus vähenenud töövõimega inimene töötab. Kui

töötamiskeskond ei ole füüsiliselt, kultuuriliselt, suhtlemistõkete jmt tõttu kättesaadav, jääb vähenenud töövõimega inimeste potentsiaal suures osas kasutamata (Gilbride ja Stensrud, 1992:36).

Kuigi nõudlusmodelit on teadusuuringutes hakatud viimasel ajal rohkem kasutama, ei ole need teadmised veel jõudnud alati praktikasse. Livermore ja Goodman (2009:13) leidsid 27 riikliku rahastusega vähenenud töövõimega inimeste tööhõivet parandavat programmi uurides, et ainult vähesed neist keskenduvad tööandjale. Pigem püütakse lahendusi leida parandades pakkumise poolt, st suurendada töö tootlikkust, anda juurde oskusi, muuta töötamine ja tööga seotud teenuse kättesaadavamaks ja/või juhendada inimesi tööotsimisprotsessis.

Eestis on viimastel aastatel uuritud tööandjate hoiakut vanemaealiste töötajate suhtes (Kuusik, 2015), erinevusi era- ja avaliku sektorist tööjõu värbamisel (Lõbus, 2015), puuetega inimeste värbamist sotsiaalses ettevõtluses (Timmotalo, 2015), kui ka Töötukassa vaates töövõimetuspensionäride töö leidmise erisusi (Klomann, 2015). Samale probleemile on lähenetud erinevate nurkade alt, sest osalise töövõimega inimene võib olla nii vanemaealine kui töötada sotsiaalses ettevõttes, kui ka olla mingil hetkel Töötukassa klient.

Lisaks on käsitletud vähenenud töövõimega inimeste töötamist mitmete uuringute all. Nii näiteks valmis Praxisel 2015.aastal uuring „Vaimse tervise häirega inimesed tööturul“, kus sihtgrupi probleeme käsitleti komplekselt alates ravi- ja hariduse kättesaadavusest töötamisvõimalusteni. Antud uuringus leiti, et vaimse häirega inimeste töövõime ei sõltu vaid neist endist, vaid on suuresti mõjutatud väärarusaamadest nende võimekuse kohta. Sealjuures leiti, et Eestis on võrreldes Euroopaga negatiivseid hoiakud rohkem levinud. Uuringu teostajad leidsid, et „töösuhetest, tööturult välja langemise ennetamiseks ning töösuhtesse naasmise toetamiseks on vaja pakkuda ka töötajatele ja tööandjatele konsultantsiooni ja otsustusabi psüühika ja käitumishäiretega inimeste töövõime hindamiseks, sobiva töö määratlemiseks ja abivajaduse määratlemiseks.“ (Veldre jt, 2015:107)

**Positiivsed ja negatiivsed hoiakud kirjanduse põhjal.** Nõudlusmodelil põhinevaid uuringuid tööandjate suhtumisest vähenenud töövõimega inimese tööle võtmisel on tehtud maailmas mitmeid. Burke jt (2013) jagasid kirjanduse ülevaates tööandjate hoiakutest vähenenud töövõimega inimeste palkamisel uurimused kolme kategooriasse: tööandjate suhtumine vähenenud töövõimega inimeste palkamisse ja kohanduste tegemisse, töösooritus ning emotsionaalsed reaktsioonid ja käitumiskavatsused.

Burke jt (2013:25) leidsid 1987 -2012 kirjanduse ülevaates, et vaadeldud 34st uurimusest 13 kinnitasid nii tööandjate kui tööalase rehabilitatsioonispetsialistide positiivset hoiakut vähenenud töövõimega inimeste palkamisel. Tunnuste põhised uurimused, mis võtsid aluseks puude liigi, diagnoosi või isiksuse omadused, leidsid positiivselt, et vähenenud töövõimega inimeste isiksuse omadusi hinnati sarnaselt nendega, kelle sellist diagnoosi või puuet polnud.

Need tööandjad, kellel on juba kogemus näiteks intellektipuudega inimestega, suhtuvad neisse positiivselt (Burke jt, 2013:25). Samas uuringus hindasid tööandjad selliste töötajate kohusetundlikkust, töö vaheldusrikkust ning kaastöötajate koostööd Positiivsete aspektidena näevad tööandjad võimalust leida endale sobiv tööjõud, kui ka näidata ennast kui avatud suhtumisega, sallivat tööandjat ning anda oma panus ühiskonda (Kuuse ja Otsa, 2014:27-28). Viimane näitab ettevõtte sotsiaalset vastutust, mis võib olla ettevõtete konkurentsitihedas maailmas mõnes mõttes müügiargument (Huang ja Chen, 2015:47; Kuuse ja Otsa, 2014: 28). Vaimsete häiretega inimeste palkamisel nägid tööandjad nende plussidena motivatsiooni teha ka lihtsamaid, rutiinseid töid, vähenõudlikkust palga osas, on leplikumad ja vähem pretensioonikad töötajad (Kuuse ja Otsa, 2014:28).

Burke jt (2013:29) kirjanduse ülevaates leiti, et enamus vähenenud töövõimega inimesi palganud ettevõtetest nägid positiivse tulemusena organisatsioonisisese koostöö kasvu, üldiselt häid tööharjumusi, madalat töölt puudumise taset ning head tööülesannetega hakkama saamist. Samuti leiti autorite poolt, et vähenenud töövõimega inimesed on täpsed, lojaalsed, usaldusväärsed ning nende palkamine aitab saavutada ettevõtte eesmärgi. Samas tuuakse välja, et kuigi nii mõnedki uurimused näitavad positiivset suhtumist vähenenud töövõimega inimeste palkamisse, siis ometigi jõutakse reaalse värbamiseni vähestel kordadel.

34st 9-l juhul tuvastati Burke jt (2013:26-27) ülevaates tööandja negatiivsed hoiakud. Näiteks nende ülevaates olnud uuringus, kus tööandjatel paluti vastata neljale potentsiaalsele kontoriametnikuks pürgijale – täistöövõimelisele, depressioonis, kuulmispuudega ning liikumispuudega inimesele-, vastati täistöövõimelisele töötajale kaks korda sagedamini kui ülejäänud kolmele kandidaadile. Samuti tulenevad negatiivsed hoiakud kohanduste kulukusest ning hirmust, kuidas olemasolevad töötajad erivajadustega inimese vastu võtavad (Burke jt, 2013).

Vaadates, mis on peamised ettevõtjate hirmud vähenenud töövõimega töötaja kohta, jagunevad need kahte rühma. Esimese osa moodustustavad vähenenud töövõimega inimesega seotud

hirmud ja teise osa tööandja endaga seotud hirmud. Burke jt (2013) järgi on ettevõtjate põhilised vähenenud töövõimega töötaja tööturule sisenemise barjäärid

- tööülesannetega toimetulemine ja kolleegide abi vajamine; tootlikkus;
- vajavad rohkem aega uute ülesannete õppimiseks;
- töötamiseks on vajalik teha kohandusi (abivahendid töötamiseks, töökoht, töökorraldus);
- puuduvad tervise tõttu rohkem kui teised töötajad;

Vähenenud töövõimega inimeste tootlikkuse erinevus on olnud tööandjate üks põhilisemaid hirme mitmes uuringus (Amir jt, 2009; Burke jt, 2013; Fraser, Ajzen, Johnson, Hebert ja Chan, 2011; Kaye, Jans ja Jones, 2011). Kaye jt (2011) jõudsid 463 tööandjale suunatud puuetega inimeste koolituse läbinute hulgas läbi viidud uurimusega tulemusele, kus ligi 70% küsitletutest leidsid olevat keeruline hinnata vähenenud töövõimega inimese tööülesannetega toime tulemise võimekust. Samas uuringus muretsesid tööandjad lisaks sellepärast, kas vähenenud töövõimega töötaja tootlikkus on võrreldes täistöövõimelise inimesega sama. Tootlikkust pidasid selles uuringus pooled uuringus osalejad põhjuseks, miks tööandjad ei palka vähenenud töövõimega inimesi (Kaye jt, 2011:528). Fraser jt (2011:9) uurimus kinnitab samuti väikese ja keskmise suurusega (nende uurimuses kuni 500 töötajaga) ettevõtete muret vähenenud töövõimega töötaja töö tulemuste pärast. Selles uuringus mõjutab tööandjate arvates tootlikkust ka see, kui iseseisev on vähenenud töövõimega töötaja. Kolleegidele toetumine kas tööülesannete täitmisel või nende lõpetamisel vähendab ka kolleegide tootlikkust (Amir, 2009; Burke jt 2013) kaudu.

Töötamiseks on vaja teha kohandusi. Tööandjaid hirmutab kohandamiste juures mitu asja. Esiteks kardetakse, et kohandused on kallid (Burke jt, 2013:26; Domzal jt, 2008:10; Kaye jt 2011:528-529). Huang ja Chen (2015:50) leidsid, et tööandjad on nõus tegema lihtsaid ja kiireid töökoha kohandusi, kuid kulukaid kohandusi ei tehta isegi siis, kui riik seda toetab. Teiseks pole tööandjatel piisavalt informatsiooni milliseid kohandusi töötajad vajavad ning kust saada selleks abi (Kaye jt, 2011). Sellised mured viitavad tööandjate informatsiooni vajadusele mitte ainult vähenenud töövõimega inimesi palkavate tööandjate arvu suurendamiseks, vaid ka selleks, et kasvatada nende valmisolekut sellist töötajat palkama, kui ta peaks kandideerima (Domzal jt, 2008:10). Töötaja kohandamist tööandjad küll teevad, kuid selle juures muretsesivad nad enam kaastöötajate reaktsiooni pärast (Huang ja Chen, 2015:50).



Neljas vähenenud töövõimega töötajatega negatiivselt seonduv on nende suurem töölt puudumine tervisest tulenevate probleemide tõttu. Siia kuuluvad nii haigestumised kui arsti juures käimiseks kuuluv (töö)aeg. Kuigi ka siin võib leida vastakaid tulemusi. Nii on osades uuringutes tervise tõttu puudumine tööandjate jaoks oluline hirm (Amir jt, 2009 Burke jt 2013:23-24 kaudu; Kaye jt, 2011:529-530). Teisalt leiavad Burke jt (2013) kirjanduse ülevaates, et vähenenud töövõimega töötajad ei puudu sugugi enam töölt kui teised töötajad. On leitud ka, et tervisest tulenevad puudumised võivad sõltuda tervisehäirest. Veldre jt (2015) on kirjeldanud vaimse tervise häiretega inimeste põhilisi takistusi nii:

- Töökatkkestused on võrreldes füüsilise tervise probleemidega inimestega pikemad
- Töökatkkestused on korduvad sagedamini kui füüsilise tervise probleemidega inimestel

Viies kartus seisneb vähenenud töövõimega inimeste väiksemates suutlikkuses tööülesannetega toime tulla (Amir jt, 2009 Burke jt, 2013:23-24 kaudu; Kaye jt, 2011:528-530). Kuigi ka siin on vastupidiseid näiteid, kus otsesed juhid ei näe vahet vähenenud töövõimega töötaja töösooritusel võrrelduna teiste töötajatega (Burke jt, 2013).

Kaye jt (2011) uuringu kohaselt on aga on 66% tööandjate kogemused vähenenud töövõimega kandideerijatega napid. Huangi ja Cheni (2015:49) uurimuse kohaselt on see tingitud sellest, et tööandjad kasutavad tööjõu värbamiseks traditsioonilisi kanaleid. Need tööandjad, kes kasutavad rohkem vähenenud töövõimega inimestega kokku puutuvate organisatsioonide abi töötajate leidmiseks, on saavutanud ka paremaid tulemusi (Huang ja Chen, 2015).

Kui eelnevad hirmud tulenevad konkreetset vähenenud töövõimega isikust, siis tööandjatel endil on veel hulga hirme, mis on seotud nende endi reaktsioonidega. Kaye jt toovad (2011:528-531) välja peamised kaasuvad hirmud

- tööandja ei tea, millised on vähenenud töövõimega inimeste tööalased vajadused
- kohanduste kulukus
- seadustest tulenevatel põhjustel on vähenenud töövõimega inimest raskem kehvade töötulemuste puhul korrale kutsuda või vallandada; aga ka värvata, kuna tööandja ei tohi otseselt erivajaduse kohta küsida
- kaastöötajate suurem ajakulu vähenenud töövõimega inimest juhendades.

Fraser jt (2011:9) uurimuses keskmise suurusega ettevõtted muretsesid väikeettevõtetest enam otseste juhtide ja kollektiivi suhtumise pärast. Vähenenud töövõimega inimesed ja tööohutuse teema on toodud välja mitme uuringu tulemustena. Nii näiteks Jacoby, Gorry ja Baker

(2005:1982) leidsid uurides tööandjate suhtumist epilepsiat põdevatesse töötajatesse, et 204 uuritud ettevõtte hulgas oli küsitletute suurim hirm kartus tööõnnetuste ees. Selle tõid välja 62% küsitletutest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et ettevõtjatel on olemas erinevad hirmud, mis võivad neid takistada vähenenud töövõimega inimesi palkamast. Osad eelarvamused on seotud vähenenud töövõimega inimeste võimetega, teised aga ettevõtte enda võimekusega ning sooviga toime tulla tavapärasest veidi erineva situatsiooniga. Uuringute kohaselt need ettevõtjad, kellel on kogemus vähenenud töövõimega inimese palkamisel, on muutunud oma hoiakuid ning näevad erivajadustega inimeste palkamisel positiivseid külgi.

## 2 TÖÖVÕIMEREFORM

Erinevad riigid on sama probleemi ees: vähenenud töövõimega inimesed on umbes kaks korda vähem hõivatud kui täistöövõimelised, sõltuvad sotsiaaltoetustest, töövõimetussüsteemi lisandub järjest inimesi, millega kaasneb riigile kulude kasv (OECD, 2009). Olukorra muutmiseks on võetud ette erinevaid reforme. Antud peatükis vaatan mida on tehtud teistes riikides ning milline on olukord Eestis.

### 2.1 Reformid mujal Euroopas

OECD (2009) leiab, et tööandjad vajavad varakult abi haiguste tõttu töölt puuduvate inimestega tegelemiseks ning nende jätkuval tööturul hoidmiseks. Muda (2013:51-52) on analüüsinud kaheksa Euroopa riigi tööandjate tegevust vähenenud töövõimega inimeste tööl hoidmiseks ja tööle võtmisel. Tema järgi võib meetmed riigi või kohaliku omavalitsuse poolt tööandjale vähenenud töövõimega inimeste tööle rakendamiseks võib jagada kaheks: esiteks töökoha kohandamise kulude katmine ja teiseks osaliselt töötasu maksmise hüvitamine. Lisaks kohandamisele on paljudes riikides tööandjal kohustus luua vähenenud töövõimega töötajale sobivad töötingimused nii töökeskkonna kui töökorralduse osas (Muda, 2013). OECD (2010:127-129) loetleb erinevaid võimalusi, mida liikmesriigid on tööandjate aktiveerimiseks teinud:

- Saksamaal on vähenenud töövõimega töötajal eelisõigus ettevõtte siseseks ümberõppeks või peab ettevõtte teda toetama muu õppimisvõimalusega. Töötajatel ei ole õigus ainult tugiisikule ja töökoha kohandamisele, vaid ka osajaga tööks.
- Üle 25 töötajaga ettevõtted Luksemburgis on kohustatud oma vähenenud töövõimega töötajatele otsima uue töökoha. Töötajad on samal ajal tööl kas osatööajaga või teisel ametikohal.
- Hispaanias peab tööandja eduka rehabilitatsiooniprotsessi korral säilitama töökoha kaheks aastaks. Endistel töötajatel, kelle tervislik olukord on paranenud, on eelisõigus sobiva töökoha täitmisel.
- Hollandis on tööandja kohustatud tegema 8 nädala jooksul koostöös arstide ja töötajaga rehabilitatsiooniplaani, selle 42 nädala pärast üle vaatama ja aasta peale töötaja haigestumist raporteerima. Selle mittetäitmisel on tööandja kohustatud maksma veel ühe aasta palka töötajale.
- Rootsis on tööandja kohustatud tegema töötajale või sobivale kandidaadile mõistlikke kohandusi (ostma abivahendid, muutma töökeskkonda, tööülesandeid või –aega). Kui

haige töötaja ei kvalifitseeru töövõimetoetusele, peab tööandja leidma sobiva töö või võtma ettevõttes kasutusele sobivad rehabiliteerivad meetmed.

Muda (2013:50) leidis, et kõige levinum meede, mida riigid kasutavad vähenenud töövõimega töötaja töösuhte tagamiseks on piirata sellise töötaja töölepingu tööandjapoolset ülesütlemist. Tema kohaselt võib see seisneda konkreetsetes ajalistes piirangus vähenenud töövõimega töötaja töölepingu ütleamise keelus, töösuhte lõpetamisel pikemast etteteatamise ajas, kohustuses pakkuda sobivamat tööd kui ka mõne ametiasutuse nõusolekut töölepingu lõpetamiseks. Eestis on töölepinguseadusest tulenev ajaline piirang, mille jooksul tööandja ei tohi veel töötajat töölt vabastada, neli kuud. Samuti peab tööandja enne töölt vabastamist võimaluse korral pakkuma teist tööd (Töölepinguseadus).

OECD (2009) allika kohaselt on pajud riigid juba töövõimetussüsteemis olevate klientide aktiivsuse nõuded jätanud muutmata, mistõttu nende inimeste aktiivseks tööturul aktiivseks muutumine on vaatamata nende võimekusele väga väike. Holland oli 2009.aastal ainuke, kes vaatas töövõimetussüsteemis olevatel alla 50aastastel inimestel üle nende töövõimetoetused ning kahandas neid tunduvalt peale uut töövõime hindamist, mille tagajärjel enamik endisi toetuse saajaid läksid tööle (OECD, 2009:21).

## **2.2 Töövõimereform Eestis**

Eesti kontekstis tuleb vaadata, millised on tööandjate jaoks peamised tööturu mõjutegurid. Üheks olulisemaks mõjutajaks on tööjõu olemasolu. Kui tööjõudu ei ole piisavalt, tuleb üle vaadata ressursid, kas ja kus on veel olemas hõivamata inimesi. Samas on ka oluline, mis iseloomustab täna ühte suuremat tööelust kõrvale jäänud rühma – vähenenud töövõimega inimest.

Töövõimereformi ettevalmistamist alustati 2012.aastal. Kuna see puudutab otseselt ligi 100 tuhandet Eesti elanikku ja kaudselt veel suuremat hulka (vähenenud töövõimega inimeste hooldajad, pereliikmed), siis on see kahtlemata üks viimaste aastate mõjukamaid reforme. Reform on saanud erinevatelt osapooltelt teravat kriitikat alates vajalikkuse ning põhimõtete küsitavustest kuni läbiviimise korraldamiseni. Osaliselt on kriitikat ka arvesse võetud, erinevaid seaduste eelnõusid parandatud ning reformi algust edasi lükatud ühe aasta võrra.

2014.a avaldatud Saar Polli Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüsis (Saar jt 2014:17) on märgitud reformi eesmärgiks aidata töövõimekaoga inimesi töö leidmisel ja tööl hoidmisel, suurendada nende tööhõivet ning tagada tervikuna töövõimetuse süsteemi rahaline

jätkusuutlikkus. 2016.aastaks on Sotsiaalministeeriumi (2016) kodulehel sama aasta 1.jaanuaril alanud töövõimereformi eesmärgiks muuta suhtumist vähenenud töövõimega inimestesse ning aidata neil tööd leida ja hoida. Seega on kahe aastaga arusaamine reformist muutunud laiemaks – ei nähta ainult töövaldkonda, vaid võimalust muuta ühiskonna hoiakuid. Selleks nähakse ette muudatusi järgnevates valdkondades (Sotsiaalministeerium, 2016):

- Töövõimereform toetab töövõimetuspensionäride ning teiste vähenenud töövõimega inimeste täisväärtuslikku elu.
- Igale vähenenud töövõimega inimesele lähenetakse individuaalselt,
- Vähenenud töövõimega inimestele makstakse töövõimetoetust
- Tööandjale kompenseeritakse töökoha kohandamise kulud.
- Töövõimereform käivitub kolmes järgus ning lähtub põhimõttest „teenused enne, hindamine pärast“.

Sotsiaalministeeriumi sõnul (2016) muudab reform oluliselt senist tava, kus inimestele anti lihtsalt väike hulk raha ja jäeti üksi toime tulema. Allika sõnul luuakse esmakordselt Eestis süsteem, kus iga vähenenud töövõimega inimese võimeid, soove ja vajadusi hinnatakse eraldi ning otsitakse just talle sobivaid lahendusi. Ministeeriumi järgi vaadatakse, millised abivahendid inimest aitaksid ning millist rehabilitatsiooni ta vajab tööle asumiseks. Tulevase tööandjaga tegeletakse eraldi – aidatakse kohandada töökoht selliselt, et inimene saaks töötada (Sotsiaalministeerium 2016). Leitakse, et tööandjal on juba praegu erivajadusega inimeste palkamisel mitmed soodustused, mida on plaanis veelgi laiendada. Esikohal on inimese huvid, soov pakkuda talle rohkem võimalusi paremaks toimetulekuks. (Sotsiaalministeerium, 2015). Selliselt kirja panduna jääb mulje, et inimese jaoks tehakse rohkem, aga inimeselt endalt varasemast enam ei oodata. Siiski pole see nii. Saar jt (2014:13) nendivad, et inimene peab ise oma terviseriske ennetama ja olema valmis osalema meetmetes, mis aitavad tal tööle tagasi pöörduda või olemasolevat tööd jätkata. Seega eeldatakse, et vähenenud töövõimega inimeste aktiivsus kasvab nii teenuste kasutamisel kui tööturul. Selle tagamiseks töövõimetoetuse seadusega seatud töövõimetoetuse saamiseks piirangud ehk kui inimene loobub aktiivsusest, siis tema töövõimetoetuse maksmine peatatakse või lõpetatakse. Aktiivsuse puudumine ei puuduta neid, kelle töövõime hinnatakse puuduvaks (Töövõimetoetuse seadus).

Kogu eelnev tegevus ei ole tulemuslik, halvemal juhul kukub läbi, kui sidusrühmad ei tee omavahel koostööd. Peamised sidusrühmad töövõimereformis Veldre (2015:16) kohaselt on töötajad, tööandjad, tervise- ja töövõimekao riske maandavate fondide

omanikud/administreerijad, ravi- ja rehabilitatsiooniteenuste pakkujad ning ka ühiskond laiemalt esindusorganite kaudu. Tema järgi saab tervise- ja töövõimekaoga inimeste tööle naasmine või siirdumine olla edukas vaid juhul, kui kõik kirjeldatud sidusrühmad täidavad oma rolli parimal võimalikul viisil. Veldre (2015) arvates saab töötajat, kes on tervisekaotatu sattunud uude olukorda, tulemusrikkalt aidata vaid siis, kui ta on aktiivne ning valmis säilinud töövõimet rakendama, eeldusel, et see ei kahjusta tervist ega ravitulemust. Tervise- ja töövõimekaoga töötajad saavad tööellu siirduda või naasta suuresti siis, kui tööandja on motiveeritud ja piisavalt võimekas (Veldre, 2015). Saar jt (2014:48) leidsid aga oma uurimuses, et tööandjatel on suur vastuseis vähenenud töövõimega inimesi palgata.

Saar jt (2014) leiavad, et kuna uue süsteemi rakendumisel peaks tööturule tulema uusi tööotsijaid, on tõstatunud ootused tööandjatele. Nende autorite arvates eeldatakse tööandjate suuremat valmisolekut võtta tööle terviseprobleemi või tegevuspiiranguga inimesi. Antud uuringus on välja toodud, et selleks pakutakse tööandjatele endisel riigi poolt võimalust taotleda Sotsiaalkindlustusametilt töövõimetuspensionäri eest kuumääralt sotsiaalmaksu tagastamist ning töövõimekaoga inimese puhkusepäevade hüvitamist 7 lisapuhkepäeva eest. Lisaks kasvavad võimalused töövõimekaotusega töötajate töökohtade kohandamisel, abivahendite soetamisel jms. (Saar jt, 2014:19). Need on aga kõik juba täna olemasolevad meetmed tööandja jaoks. Seega ühtegi sisulist muudatust ette pole nähtud.

Veldre (2015:19) arvates võib küll eeldada, et kasvav tööjõupuudus ja töövõimekaoga töötajate suurenev aktiivsus viivad neid senisest tulemuslikumalt kokku tööandjatega, kes otsivad pädevaid töötajaid, kuid sellised positiivsed kohtumised võivad jääda juhuslikuks. Sarnaselt Saar jt (2014) leiab Veldre (2015), et süsteemsest muutusest saab hakata rääkima ilmselt alles siis, kui ka tööandjate kohustused töövõimekaoga inimeste töötamise toetamisel on täpsustatud ning selleks on loodud sisukas motivatsioonipakett, mis soosib töövõimekaotuse ennetamist ja ületamist. Tema järgi saab just tööandja olla see pool, kes juhib senise töötaja tööle tagasi toomist olukorras, kus ükski teine seda rolli enda kanda veel võtnud ei ole. Kui tööandjad pole harjunud panustama tervisekaoga töötajate tööle hoidmisse, on põhjust kahelda nende valmiduses palgata uusi olulise tervisekaoga töötajaid (Veldre, 2015:19).

## **2.3 Vähenenud töövõimega inimeste arv, struktuur ja dünaamika**

Üldlevinud arusaama kohaselt loetakse majandusarenguks majanduse kasvu. Selleks on vaja nii toodete teenuste tarbijaid kui töökäsi. Mõlemad on seotud rahvastikuga. Nii võivadki jääda

tööandjatel tegemata uued investeeringud ning loomata töökohad, kuna soovitud asukohas pole piisaval hulgal töökäsi. Teisalt võib väike teenuste või toodete tarbijate hulk viia ettevõtete sulgemiseni või kolimiseni.

Riikide puuetega inimeste poliitikal on majandusele tuntav mõju nii lühi- kui pikaajalises perspektiivis. OECD leiab, et paljud tema liikmesriigid peavad toime tulema elanikkonna vananemisest tuleneva tööjõu vähenemisega. See ongi mõjuv põhjus, miks peaks otsima rakendust senini suhteliselt vähe hõivatud inimestele (OECD, 2010:24-25). Eesti olukord ei ole erinev. Tööealine elanikkond kahaneb peamiselt kahel põhjusel: negatiivne iive ning väljaränne (Tammur, Äär ja Meres, 2015:55). 2014.aastal vähenes tööealiste inimeste arv võrreldes 2013.aastaga 9000 võrra (Krusell ja Pettai, 2015:155), rändesaldo oli negatiivne 733 inimese võrra (Tammur jt, 2015:55). Riiklik pensionikindlustuse seaduse § 7 sätestab vanaduspensionieani eaks 63 aastat nii meestel kui naistel. Seega on kohe jõudmas vanaduspensionieani suured vanuserühmad nii meestest kui naistest. Vanaduspensioniealistest saab vähemalt korra aastas sotsiaalmaksuga maksustatavat tulu keskmiselt  $\frac{1}{4}$  vanaduspensionäridest (Vörk ja Kalma, 2014), mistõttu on ka siin suur oht, et inimesed väljuvad tööturult.

Kuuse (2014) leiab, et perspektiivis on Eesti peamiseks probleemiks kujunemas tööjõu puudus, sest järgmise viie aasta jooksul väheneb tööealine elanikkond hinnanguliselt 40 000 inimese võrra. Seega on töövõimereformi korraldusest ning tööjõupakkumise suurenemisest otseselt huvitatud ka tööandjad. Tööealiste inimeste hulga vähenemise ning vananeva rahvastiku tingimustes on iga inimene tööturul vajalik ja nõutud (Kuuse, 2014:5-6)

Eestis on Statistikaameti (2016) andmetel tõusnud töövõimetuspensionide saajate arv 2006.aasta 61 921lt 2015.aastaks 97 459le. Seletuskirjas töövõimetoetuse juurde (2014) leitakse, et arvestades töövõimetuspensionäride arvu kasvu ning töövõimetuspensionide suurenevaid kulusid, on Eesti praegune töövõimetusskeem ja selle korraldus jätkusuutmatu. Järjest enam inimesi kvalifitseerub püsivale töövõimetusele, samal ajal on väljumine skeemist praktiliselt olematu (Seletuskiri töövõimetoetuse seaduse juurde, 2014).

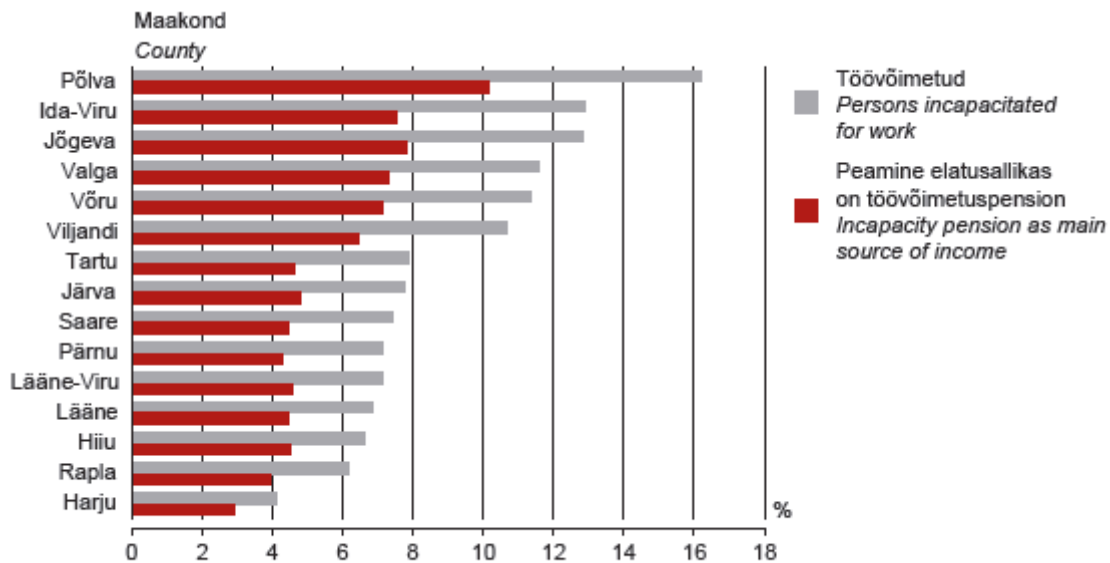
Statistikaamet jagab tööealised inimesed majandusliku aktiivsuse järgi kaheks: aktiivsed (inimesed, kes soovivad töötada ja on võimelised seda tegema, st hõivatute ja töötute summa) ning ja mitteaktiivsed (isikud, kes ei soovi töötada või pole selleks võimelised). Abuladze (2014) leidis, et töötute osatähtsus kasvas Eestis peale 2008.aastat kõikides rahvastikurühmades, kuid eriti tugevalt 2009. ja 2010.aastal ning vähenenud töövõimega inimeste hulgas. Ametliku puudeta ja töövõimekaota inimeste töötus jäi poole väiksemaks kui

vähenenud töövõimega inimeste töötus (Abuladze, 2014:103). Kui 2013.aastal oli Eesti keskmine tööjõus osalemise määr 20-64aastaste vanuserühmas (kuna domineeriv enamus 15-19aastaseid osaleb alles tasemeõppes) 79,9%, siis vähemalt 40%se püsiva töövõimekaoga isikute seas oli vastav näitaja 50,9% (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015). Abuladze (2014:101-103) kohasel on alates 2010. aastast ehk majanduskriisi järel on hõivatute osatähtsus tasapisi tõusnud. Tema järgi ilmestab ühelt poolt töötute osatähtsuse vähenemine 20–64-aastaste hulgas majanduskliima paranemisega suurenenud tööjõuvajadusele, aga teisalt viitab mitteaktiivsete osatähtsuse tagasihoidlik vähenemine enamikus puudega inimeste rühmades sellele, et tööturul pole siiski piisavalt sobivaid töökohti, ümberõpet, stardikapitali vms meetmeid inimeste aktiivsemaks kaasamiseks ja osalemiseks tööturul. Sama autori järgi on endiselt nii vähenenud töövõimega inimeste seas mitteaktiivsete osatähtsus oluliselt suurem kui täistöövõimelistel inimestel. Arvestades osa majandussektorite tööjõupuudust, on mitteaktiivsed üks potentsiaalne kasutamata tööjõuressurss, keda saaks ülalmainitud meetmete paremal rakendamisel rohkem tööjõuturule kaasata (Abuladze, 2014).

Maakondlikul tasandil jaotuvad vähenenud töövõimega inimesed ebaühtlaselt. Leppik (2014) tuleb järeldusele, et mida kõrgem on töötuse määr, seda suurem on töövõimetute osatähtsus nii maakonna kui ka riigi tasandil. Nii on joonisel 2 näha, et maakondades, kus on enim töövõimetuid, on ka neid inimesi, kellele töövõimetuspension on peamiseks elatusallikas, kõige rohkem. Osaliselt on see loogiline – töövõimetu saab töövõimetuspensioni ning see on tema asendussissetulekuks. (Leppik, 2014:45-46). Erinevad autorid, (Leinbock ja Sakkeus, 2014:48; Leppik, 2014:46; Saar jt, 2014:38) väidavad, et töövõimetuspensioni kasutatakse tihtipeale sotsiaaltoetuse asendajana, seda iseäranis piirkondades, kus tööpuudus on suurem.

Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüsis (Saar jt, 2014) leiti, et maakondlikul tasandil tuleb arvestada piirkondlike eripäradega tööturul. Autorite arvates on eelkõige tegemist struktuurse tööpuudusega, kus töötute oskused, kvalifikatsioon, asukoht ei vasta ettevõtete vajadustele. Saare jt (2014) hinnangul rännatakse ühelt poolt Eestist välja, teisalt on Eesti ettevõtetel probleeme kvalifitseeritud töötajate, aga ka lihtsamate tööde tegijate leidmisega. Regionaalse tööpuuduse taga on töökohtade süvenev ümberpaiknemine Tallinna piirkonda või teistesse suurematesse linnadesse, kohalike tööjõupakkumiste ühekülgsus, elanikkonna vähenen mobiilsus, suured transpordikulud ja madalad palgad. (Saar jt 2014:39)





Joonis 2 Töövõimetute ja nende, kellele töövõimetus on peamiseks elatusallikaks, osatähtsus kogurahvastikus, 2012. Allikas: Eesti Statistikaamet (Leppik, 2014:45)

Leppiku (2014) andmetel joonistub töövõimetus määramise ekspertiise vaadates välja kolm peamist tervisehäirete rühma: psüühika- ja käitumishäired, lihasluukonna ja sidekoe haigused ning mitmed vereringeelundite haigused. Sõmer-Kulli ja Liimali (2015:8) andmetel on psüühikahäiretega inimestest umbes 2/3 mitteaktiivsed. Lihasluukonna ja sidekoe haiguste grupis on töötavaid inimesi 2/3 (Sõmer-Kull ja Liimal, 2015). Leppiku (2014) järgi on ligikaudu kaks korda väiksema osatähtsusega vigastused, mürgistused ja muude välispõhjuste tagajärjed. Ta leiab, et proportsioonid ei ole seitsme aasta vältel eriti muutunud: ka 2013. aastal olid peamiste töövõimetus põhjustajatena ülekaalus samad haigused-vigastused, mis 2007. aastal. Sama autori järgi seisneb vahe ainult selles, et kui 2007. aastal olid peamisteks põhjustajateks (nii esmase kui ka korduva töövõimetus puhul) psüühika- ja käitumishäired (21%), siis 2013. aastal olid esirinnas lihasluukonna ja sidekoe haigused (22%). Siiski pole käitumishäirete osatähtsus oluliselt vähenenud: 2013. aastal oli kõikidest püsivalt töövõimetuks tunnistatutest 20% psüühika- ja käitumishäiretega. (Leppik, 2014:46). Eesti Töötukassa andmetel suureneb vanuse kasvades töövõime kaotusega inimeste arv ja osatähtsus vanuserühmas. Kui vanuserühmas 16-24 on töövõimekaoga inimeste osatähtsus 5%, siis vanuserühmas 55-62 on neid 28% (Eesti Töötukassa, 2015).

Võib öelda, et vähenenud töövõimega inimeste sihtrühm on oma olemuselt väga erinev nii töövõimevähenemise põhjuse, ulatuse, tööturul hõivatuse kui ka geograafilise paiknemise mõistes. Arvestades vähenenud töövõimega inimeste hulka ning nende vähest hõivatust

tööturul on sellest kujunenud probleem kõikide osapoolte – vähenenud töövõimega inimeste endi, tööandjate ja riigi – jaoks.

Statistikaameti andmetel on Põlvamaal registreeritud 31.12.2015 seisuga 3719 ettevõtet. Neist äriühinguid on 1954 ning füüsilisest isikust ettevõtjaid 1119. 2009.a andmetel moodustas ligi 93% neist alla 10 töötajaga mikroettevõtted, keskmisi ettevõtteid oli 1,2 ja suurettevõtteid 0,2% (Põlva maakonna arengukava 2011-2017). Statistikaameti andmed põhinevad ettevõtte registreerimise aadressil. Tegelikult võivad nt Põlvamaal registreeritud ettevõtted tegutseda mujal Eestis ja vastupidi. Kõige tüüpilisemaks näiteks on kaubandusketid, mis üldjuhul on registreeritud Harjumaale, kuid tegutsevad paljudes kohtades üle Eesti. Peamised Põlvamaa ettevõtete tegevusvaldkonnad on puidusektor, põllumajandus, teenindus, toiduainetööstus ja turism.

1.jaanuari 2016 seisuga elab Põlvamaal 28218 elanikku, neist vanuses 15-64 on 18580 (Eesti Statistikaamet, 2013). Sama allika kohaselt oli 2015.a Põlvamaal 16-62a hulgas 2897 puudega inimest

Põlvamaa ei kuulu püsiva töövõimetuse ja puudega inimeste osas Eesti keskmiste hulka. Näiteks Sotsiaalkindlustusameti ja Statistikaameti (Eesti Töötukassa, 2015 kaudu) andmetel kogurahvastikust vanuses 16-62 moodustavad puudega inimesed 6%, siis Põlvamaal on sarnaselt Jõgevamaaga osatähtsus 16%. Töötukassa andmetel moodustavad mittetöötavatest töövõimetuspensionäridest suurima osa üle 50-aastased, keda on 60%. Sama allika järgi on Eestis on keskmiselt 80% töövõimekaoga inimesi 25%, siis Põlvamaal on neid 36% (veel enam on ainult Jõgevamaal). Kui 80% töövõimekaoga inimestest on mittetöötavaid 30%, siis Põlvamaal on neid 42% (Eesti Töötukassa, 2015).

## **2.4 Poliitiline debatt Eestis**

Enamik debatte on toimunud vähenenud töövõimega inimeste ning riigi seisukohast vaadatuna. Tööandjate kui võtmerolli kandja arvamusi on olnud kuulda vähe. Eelkõige on nende seisukohtade avaldajaks Eesti Tööandjate Keskliit. Tööandjate vajadusi või ootusi kajastavaid uuringuid ei õnnestunud mul leida. Küll on käsitletud nende arvamusi mõnede uuringute osadena (CentAR, 2015; Kuuse ja Otsa, 2014; Saar jt, 2014).

**Tööandjad** ise leiavad Eesti Tööandjate Keskliidu manifestis (2014:4) sarnaselt Saar jt (2014) välja toodud oma seisukohaga, et Eestit kummitavad praegu ühtaegu nii tööpuudus kui ka tööjõupuudus: tööturu ühes servas on palju tegemata tööd maksmata palkade ja tasumata

maksudega, teises servas palju töökäsi üle kaasneva vaesuse, käegalöömismeeleolu ja väljarändega. Manifesti kohaselt on see on teine väljakutse: et heaolu tõuseks ning sotsiaalsüsteem kasvavale survele vastu peaks, peab igaühel, kes suudab ja soovib, olema võimalus jõukohaselt panustada. Tööandjate Keskliit (2014) näeb selle saavutamiseks, et ühiskond peab toetama igaüht, kes soovib mingilgi moel tööturul osaleda. Iga inimene, kes on maksutarbijate seast aidatud tagasi maksumaksjate poolele, tähendab ühiskonnale otsest rahalist võitu, inimesele aga sotsiaalsesse ellu ja eneseteostusse naasmist. (Eesti Tööandjate Keskliit, 2014:4). Siinkohal on tööandjad näinud tööturul osalemise kasu kõigile osapooltel. vähenenud töövõimega inimestel, riigil, ühiskonnal ja tööandjatel on erinevad motiivid, miks nad vähenenud töövõimega inimesi kaasama peaks.

Tööandjate üheks suurimaks motivaatoriks on raha. Tööandjate manifestis tuntakse esile mure Eesti maksupoliitika pärast, kus tööjõumaksud on suured. Sama allika kohaselt ajab paindlik Eesti maksupoliitikat, mis soodustab meie peamist heaolu allikat – töötegemist. Tööjõumaksude tase langeb oluliselt, eelarvetasakaalu säilitamist toetavad enamad töökohad, samuti leitakse Eesti majandusarengut, konkurentsivõimet ja ühiskonna jõukust enim soosiv tasakaal muude maksuliikidega (Eesti Tööandjate Keskliit, 2014). Tööandjad teevad konkreetse ettepaneku tõhusalt töötava Eesti poole liikumiseks kaotada sotsiaalmaksu miinimumi nõue, et muuta osalise koormusega töötamise maksukoormus võrreldavaks täiskoormusega töötamisega (Eesti Tööandjate Keskliit, 2014). Vähenenud töövõimega inimeste hõivet saaks tõsta nende tervisest lähtuvalt osakoormusega töökohtade tekkimisel. Seega on oluline luua tööandjale motivatsioon osakoormusega töötajate palkamiseks.

Tööandjate Keskliit (2014:17) näeb paindlikke töösuhteid ja töövorme vajalikena, kuna need lubavad töötajail enda potentsiaali paremini kasutada, teha väiksemaid kompromisse töö ja isikliku elu vahel ning tuua tööturule need, kes praegu eelistavad sealt eemal olla. Samas manifestis nähakse, et osalise töövõimega inimeste tööturule tagasi aitamise pole odav, kuid on oluline nii majanduslikult kui ka sotsiaalselt. Osakoormusega töö edendamisel nägid tööandjad järgmisi võimalusi (Eesti Tööandjate Keskliit, 2014):

- Eesti tööandjad võtavad endale eesmärgi kasutada enam paindlikke töövorme ja -suhteid, nagu osakoormusega töö, kaugtöö, töö ajutise lepinguga, ning vahetada kogemusi nende tõhusaimaks rakendamiseks;
- osakoormusega töötamise edendamiseks kaota riik minimaalse sotsiaalmaksu nõude, mis praegu muudab osajaga töötamise tööandja jaoks vastuvõetamatult kalliks.

- riik viib sotsiaalhüved ja -toetused, mis on seotud töötamisega, proportsiooni töökoormusega: osalise koormusega töötamine ei tohi kaotada inimese kogu soodustust.

2016.aastal on Eesti Kaubandus- ja Tööstuskoja peadirektor Mait Palts rõhutanud töövõimereformist rääkides kahte asjaolu: ühiskonnas räägitaks rohkem reformi mõttest ja ettevõtjad oleks kõikidest toetusvõimalustest teadlikud. Palts pidas oluliseks erinevate osapoolte (Töötukassa tööandjate konsultandid, kohalike omavalitsused, tööandjate edulood) omavahelist kommunikatsiooni. Kindlasti ei saa ära unustada asjaolu, et vajalik on mõlemapoolne – tööandja ja töötaja- valmisolek. (Liimal, Palts ja Tamkõrv, 2016).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjad nägid 2014.aastal tööjõuga seotud probleem üsna selgelt ning toetasid töövõimereformi ideed suurendada vähenenud töövõimega inimeste töötamist. Täna näevad tööandjad sarnaselt Sotsiaalministeeriumile vajadust muuta ühiskonna hoiakuid üldisemalt. Seda on võimalik teha läbi avalike arutelude, debattide ja info jagamise.

**Puuetega inimesed** ise on teinud avalikkusele seoses töövõimereformiga mitu pöördumist. Põhilised etteheited reformile on, et alustatakse töötamisest, kuigi kõigepealt peaks lahendama vähenenud töövõimega inimeste igapäevaelu probleeme. Viimaste all peetakse üldiselt silmas kodust välja ning ühiskonna ligipääsetavust, aga ka vähenenud töövõimega inimeste kaasamist ühiskonda. Eesti Hooldajate Liidu kodulehel avaldatud manifestis (2014) peetakse töökohtade tekkimiseks vähenenud töövõimega inimestele vajalikuks töökohtade loomise programmi rajamist. Programm ühest küljest kohustaks tööandjaid looma eritingimusi vähenenud töövõimega inimestele ning teisalt pakuks nende loomiseks pädevaid stiimuleid. Manifestis leitakse, et kuna tänastest mittetöötavatest vähenenud töövõimega inimestest on ligi pooltel psüühikahäired, intellektipuue või käitumis- ja suhtlusprobleemid, ei ole nendele töötamisvõimaluste pakkumist mõistlik jätta tööandjate hooleks. Tööandjate motivatsioonisüsteem peab toetama sihikindlalt osakoormusega ja juhendatud töökohtade teket. (Eesti Hooldajate Liit, 2014a). Neli kuud hiljem on järgmises pöördumises, mille on allkirjastanud üle 10 erineva puuetega inimesi esindavat organisatsiooni, lisatud mõte, et riik peaks tagama tõukemeetmed sotsiaalse ettevõtluse tekkeks. (Eesti Hooldajate Liit, 2014b). 20.märtsil 2015 on uues pöördumises (Kangro jt, 2015) uuesti palve liita töövõimereformile puudega inimeste ühiskonna ellu kaasamise programm. Uue sihtgrupina nähakse omastehooldajaid, kes ise ei pruugi (veel) olla vähenenud töövõimega inimesed, kuid kellel on väga suur risk selleks saada (Kangro jt, 2015)

Kokkuvõtvalt näevad erinevad osapooled asju veidi erinevatest nurkadest, mis ongi nende erinevat motivatsiooni arvestades loomulik. Riik Sotsiaalministeeriumi näol jagab ühisosa tööandjatega, et tuleb muuta ühiskonna üldiseid hoiakuid vähenenud töövõimega inimestesse. Tööandjad koos puuetega inimeste organisatsioonidega muretsevad sellepärast, kuidas oleks võimalik motiveerida osajaga töökohtade tekkimist. Seadusandlikul tasemel on juba täna olemas mitu soodustust tööandjale, mis peaksid soodustama vähenenud töövõimega inimese palkamist.

## **2.5 Probleemi seade**

Vähenenud töövõimega inimeste hulk on viimastel aastatel hoogsalt kasvanud. Sellele on leitud erinevaid põhjuseid: osakaal on tõusnud nendes maakondades, kus on ka töötus suurem (Leppik, 2014), aga ka et töövõimetuspension on asendussissetulek (Saar jt, 2014; Leinbock ja Sakkeus, 2014). Olenemata põhjustest on vähenenud töövõimega arv kasvanud nii suureks, et pikemas perspektiivis pole see riigile enam jätkusuutlik. Vähenenud töövõimega inimeste arvu ei oleks nii suur probleem, kui nende osalemine tööturul oleks suurem. Tööturult kõrvale jäämine on probleemiks nii vähenenud töövõimega inimestele endile, tööandjatele, riigile kui ühiskonnale tervikuna. Vähemalt 40%lise töövõimetusega inimeste tööjõu osalemise määr on ligi 51%, samal ajal kui Eesti keskmine määr 20-64aastaste seas on ligi 80% (Abuladze, 2014). Kuigi selle sihtgrupi väiksem osalus tööelus võrreldes täistöövõimeliste inimestega on probleem kogu maailmas (Burke jt, 2013:22; Huang ja Chen, 2015:43), ei saa me kõiki teadmisi ja kogemusi Eestisse üle kanda. Teiselt poolt on Eesti tööealine elanikkond vähenemas nii seetõttu, et suurearvulised vanusegrupid on väljumas tööjõuturult, kui ka negatiivse rändesaldo tõttu. Küll aga on võimalik leida tööjõuturule lisatööjõudu nende hulgast, kes täna ei ole hõivatud.

Seega annaks vähenenud töövõimega inimeste suurem tööturul osalemine lahendada kaks probleemi korraga – tööandja leiab vajalikku tööjõudu ning vähenenud töövõimega inimesed saavad lisaks töövõimetuspensionile sissetuleku. Kuigi selline situatsioon nõuab suuremaid ressursse vähenenud töövõimega inimeste kaasamisel, on see ühiskonnale tervikuna kokkuvõttes kasulikum kui vähenenud töövõimega inimestele ainult toetusi maksta.

Vähenenud töövõimega inimesi takistavad tööturul osalemast üldised eelarvamused ning hoiakud. Peamisteks eelarvamusteks vähenenud töövõimega töötajate kohta on, et nad pole sama võimekad ja tootlikud kui teised, puuduvad tervise tõttu töölt enam, töökoha kohandamine ning vajalikud abivahendid maksavad palju jmt (Burke jt, 2013). Tööandjad ühiskonna osana

on samadest eelarvamustest kammitsetud. Tööandja on huvitatud, et iga töötaja annaks maksimaalse panuse ettevõtte tulemustesse. Seetõttu piiravad negatiivsed hoiakud juba kandideerimisel vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmist. Püüdes vähenenud töövõimega inimesi tööjõuturule aidata, tuleb arvestada, et nad ei ole homogeenne grupp. Nende tervisest tulenevad piirangud tööelus osalemiseks võivad olla tingitud nii füüsilistest kui psüühilistest eripäradest. Samuti on erinev nende töövõime ulatus, see kui palju nad vajavad eritingimusi, teistmoodi lähenemist. Lisaks eelnevale on nende osakaal rahvastikust ning geograafiline paiknemine Eestis väga erinevad. Need kõik kokku loovad igas Eesti maakonnas unikaalse koosluse ning sellest tingitult ka probleemid ja võimalused.

Kui me teame, millised on tööandja ootused tööjõule, siis aitab vastavate oskuste andmine vähenenud töövõimega inimesele neil paremini tööle saada. Tööandja ootustest töötajale ning eelarvamused vähenenud töövõimega inimeste suhtes kujundavad on tööandja hoiakud nende palkamisel.

Tööandjate rollis nähakse töövõimereformiga ette muutusi. Kuna vähenenud töövõimega inimesi on rohkem tööturule tulemas, näiteks aktiivsushõude tõttu, siis nad puutuvad tööotsinguil kokku erinevate tööandjatega. Viimastel on arvestades vähenenud töövõimega inimeste vähest hõivatust, selle sihtgrupiga vähe kogemusi ning nad juhinduvad käitumises oma hoiakutest. Tööandjate hoiakuid ning ootusi töövõimereformile on seni vähe uuritud, kuigi tööandjatel on reformi õnnestumisel võtmeroll.

Käesoleva magistr töö eesmärk on selgitada tööandja motivatsiooni suurendavad ja takistusi vähendavad faktorid. Eesmärgi saavutamiseks on vaja uurida millised on tööandjate positiivsed ja negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega töötajatega ning nendega seotud hoiakud. Erinevates riikides tehtud uuringud näitavad tööandjate positiivseid kui ka negatiivseid hoiakuid. Positiivsena nähakse eelkõige vähenenud töövõimega inimeste lojaalsust, täpsust ja head tööülesannetega hakkama saamist (Burke jt, 2013:25). Positiivne hoiak on eelkõige nende tööandjate seas, kellel on kogemus vähenenud töövõimega töötajatega. Samas kogemust mitteomavad tööandjad on negatiivsemate hoiakutega. Enim kardetakse kohandamisi ja nendest tekkivat kulu, aga ka seda kuidas kollektiiv vähenenud töövõimega inimese vastu võtab ning ajakulu juhendamisel (Burke jt, 2013:23-24; Kaye jt, 2011:528-531).

Tööandjad lähtuvad lisaks oma hoiakutele majanduslikust kaalutlusest. Vähenenud töövõimega inimese palkamine peaks olema atraktiivne, majanduslikult tasuv, et tööandja seda võimalust üldse kaaluks. Eesti tööandjad ise ning ka puuetega inimeste organisatsioonid on näinud ühe

lahendusena, kuidas seda osa elanikkonnast hõivesse tagasi tuua, osakoormusega töötamist. Selleks, et tööandja selliste töökohtade loomisele mõtleks, ei tohi see olla kulukam kui täistööajaga töökoha loomine. Täna on põhiseks sotsiaalpoliitiliseks meetmeks tööandjale vähenenud töövõimega inimese palkamisel sotsiaalmaksu soodustus. Teiseks toetusvõimaluseks on kasutada tugiisiku abi. Teised meetmed (nt töökoha kohandamine, abivahendi andmine, palgatoetus) on pigem ühekordsed või siis ajutise iseloomuga.

Uuringud on näidanud tööandjate ütluste ja reaalse käitumise vahel olevat lõhet. Tööandjate valmisolek palgata vähenenud töövõimega inimesi on suurem kui nende reaalne käitumine.

Uurimuse eesmärgi saavutamiseks püstitan järgmised uurimisküsimused:

1. Millised on tööandjate hoiakud vähenenud töövõimega suhtes ja mis neid hoiakuid mõjutavad?
2. Kuidas tööandjad tõlgendavad oma positiivseid ja negatiivseid kogemusi?
3. Kuidas näevad tööandjad vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmise suurendamise võimalusi?

### 3 METOODIKA

Uurimuse aluseks on sotsiaalkonstruktivistlik lähenemine, mis käsitleb inimkäitumist suhtluses teiste inimestega. Sotsiaalkonstruktivistlikule ideele toetudes on inimese reaalsus teadmine, mis juhib inimese käitumist, kuid kõigil meil on reaalsusest erisugune ettekujutus. Me loome ühist reaalsust teistega suheldes. Inimeste vahelises suhtluses aitavad meil lihtsamini õigeid käitumisviise leida mustrid, mis kipuvad muutuma harjumusteks. See on üks põhjustes, miks inimesed püüavad suheldes suhtluskaaslasti lahterdada. (Berger ja Luckmann, 1991)

Reaalsust luuakse inimeste vahelisest suhtluses kasutades interpretatsioone, eetikat, väärtusi ja teadmisi (Destefanis ja Musella, 2009:222). Seega epistemoloogilises küsimuses on minu töö aluseks interpretivism kui tõlgendav lähenemine nähtustele. Interpretavistlik vaade näeb objektiivse reaalsuse asemel iga inimese personaalset reaalsust. Ehk siis teadlusliku uurimuse saamiseks tuleb uurida, kuidas inimesed reaalsust tõlgendavad. Inimolemist ja ühiskondlikku käitumist ei saa uurida nagu füüsiliselt mõõdetavaid põhjus-tagajärgi, sest inimese omistavad sotsiaalsele tegelikkusele isiklikke tähendusi (Õunapuu, 2014:31). Kui inimesed suhtlevad, siis teevad nad seda olemasolevate teadmiste, mis põhinevad kogemustel, alusel ja nende teadmised reaalsusest uuendatakse iga suhtlemisega. Nii saab reaalsus sotsiaalses ja majanduslikus mõistes uuesti konstrueeritud (Destefanis ja Musella, 2009:222).

Laherand (2008:15) leiab, et kvalitatiivne uuring võib olla selline, kus ollakse huvitatud käitumismustrite alla peidetud protsessidest ning püütakse vastata eelkõige küsimusele *miks?* Õunapuu (2014:57) ütleb, et kvalitatiivne uurimistöö püüab tegelikkust mõista eeldab uuritava nähtuse olemuseni jõudmist, nähtuse varjatud aspektide avastamist, nähtavaks tegemist, avalikkuse ette toomist, mis sisuliselt tähendab varjatud tegelikkuse ilmutamist nähtavale kujule. Antud töös on minu huviobjektiks tööandjate väärtused ning hoiakud, seega otsustasin kasutada kvalitatiivset lähenemisviisi.

Uurimuse valimi määramisel said oluliseks järgmised tingimused:

- Vähemalt üks avalik töökuulutus Eesti Töötukassa iseteeninduskeskkonnas 6 kuu jooksul
- Keskmised ettevõtted suurusega 51-250 töötajat

Avaliku töökuulutuse olemasolu pidasin vajalikuks seetõttu, et avalikule töökuulutusele saavad võrreldes nt mitteavaliku tööpakkumisega Töötukassa portaalis kandideerida ka töötavad ning hetkel mittehõivatud inimesed, kes pole ennast töötuna registreerinud. See teeb potentsiaalsete,



sh vähenenud töövõimega, kandidaatide arvu suuremaks. Kuue kuu piirangut pidasin oluliseks arvestades piirkondlikku eripära, kus sügis-talvel on suhteliselt vähem tööpakkumisi. Lühem periood oleks teinud minu valimi väga väikseks. Samal ajal hindan 6 kuu kogemust veel suhteliselt värskeks, et tööandjal oleks võimalikud näited meeles.

Ettevõtte suurust pidasin oluliseks, kuigi enamiku antud perioodi tööpakkumistest on tulnud väikeettevõtjatelt, on keskmise suurusega ettevõtted need, kellel on pidev tööjõu vajadus. Väikeettevõtteid on küll palju, kuid nad värbavad uusi liikmeid oma meeskondadesse harvem, mistõttu iga üksiku ettevõtte hoiaku mõju on väike.

Eesti Töötukassa portaalis oli ajavahemikul 01.10.2015-31.03.2016 Põlva maakonnas avaldatud 272 erinevat avalikku töökuulutust 119 erinevalt ettevõttelt. Nendest ettevõtjatest oli keskmise suurusega (alates 51 töötajast) 25. Nendest omakorda välistasin need ettevõtjad, kelle töötajate arv ettevõttes on küll keskmise ettevõtja mõõtu, kuid Põlvamaa allüksuses ei tööta nii palju inimesi. Samuti jätsin valimist välja organisatsioonid, kus värbamisega tegelevad erinevad inimesed vastavalt sellele, millisesse üksusse töötajat otsitakse. Lõplikku valimisse jäi 14 ettevõtet – 11 eraettevõtet ja 3 avalikust sektoriks.

Avaliku valdkonna organisatsioonid olid kõik haridusasutused. Magistritöö valmimisaastal on Põlvamaal käimas koolivõrgu reorganiseerimine. Seetõttu oli pedagoogide otsimine tavalisest tööturutsituatsioonist kordades kõrgem. Samuti on pedagoogide ametikohtadele seatud seadusega kvalifikatsiooninõuded, mille täitmiseta ei saa neid palgata. Kõike eelpool öeldut arvestades otsustasin koolid valmist välja jätta.

Eraettevõtetest kolm intervjuueeritavat tegelesid värbamisega rohkem kui ühte ettevõttesse. Seega oli erinevaid intervjuueeritavaid isikuid valimis vähem – 9. Nendest seitse olid nõus intervjuusid andma. Intervjuueeritud olid oma positsioonilt ettevõttejuht/omanik, allüksuse juht, personalijuht ja juhtiv spetsialist. Ettevõtete tegevusvaldkondadeks on toiduainetööstus, kaubandus, puidutöötlemine, põllumajandus, hoolekanne. Antud tegevusvaldkonnad on Põlvamaale tüüpilised. Seega võib öelda, et intervjuueeritavad on tegevad Põlvamaa mõistes „piisavalt suurtes“ ettevõtetes, kus on kogemused vähenenud töövõimega inimeste tööle võtmisel, kes otsivad suhteliselt sagedamini tööjõudu, tegutsevad tüüpilistes valdkondades.

Andmekogumismeetoditest valisin intervjuu kui võimaluse uurida tundlikku ja delikaatset teemat, mis pole kättesaadav vaatluse ega küsimustega (Õunapuu, 2014:170). Erinevates intervjuude võimalustest kaalusin fookusgrupi intervjuu ning individuaalintervjuu vahel. Mõlema meetodiga saab uurida intervjuueeritavate arvamusi ja hoiakuid konkreetse teema

suhtes. Õunapuu (2014:173) toob fookusgrupi intervjuu plussiks välja asjaolu, et fookusgrupi ajal on võimalik vaadelda grupi liikmete omavahelist kommunikatsiooni ning mõju üksteisele. Individuaalintervjuu ajal selline mõju puudub. Fookusgrupi suuruseks loeb Õunapuu 10, minigrupi puhul 6-8 liiget. Arvestades minu eelnevaid kogemusi Põlvamaa tööandjatega, on olnud suhteliselt keeruline saada neid ühel ajahetkel ühte geograafilisse punkti. Lisaks ei näinud ma ühtki olulist motivaatorit tööandja jaoks, miks ta peaks pidama oluliseks fookusgrupis osalemist. Teise faktorina arvestasin oma sihtgrupi suurust – 9 – mis omakorda oli juba suhteliselt väike arv. Kui nendest üle 1/3 oleks vastanud eitavalt, ei oleks fookusgrupi minigruppi täitunud. Laherand (2008:177) leiab, et individuaalintervjuu kõige suurem eelis on paindlikkus, võimalus andmeid koguda vastavalt olukorrale ja vastajale. Samuti anna intervjuu võimaluse vabalt oma mõtteid väljendada ja oma kogemustest rääkida (Laherand, 2008:178). Seega otsustasin individuaalintervjuude kasuks.

Kasutasin poolstruktureeritud intervjuu meetodit, mida on mõnel juhul kirjeldatud ka kui probleemikeskset intervjuud. Laherand (2008:195-197) leiab viidates Witzelile, et intervjuu eesmärk on nii objektiivsete andmete kogumine inimese käitumise kohta kui ka nende subjektiivsete tajuviiside välja selgitamine, mille abil inimene käsitleb sotsiaalset reaalsust. Intervjueerijal on olemas intervjuu skeem või plaan, kuid küsimuste järjekord ei ole määratud ning võib intervjuude lõikes kõikuda. Seega olid mul olemas põhiküsimused koos võimalike laiendavate küsimustega (vt [lisa 1](#)).

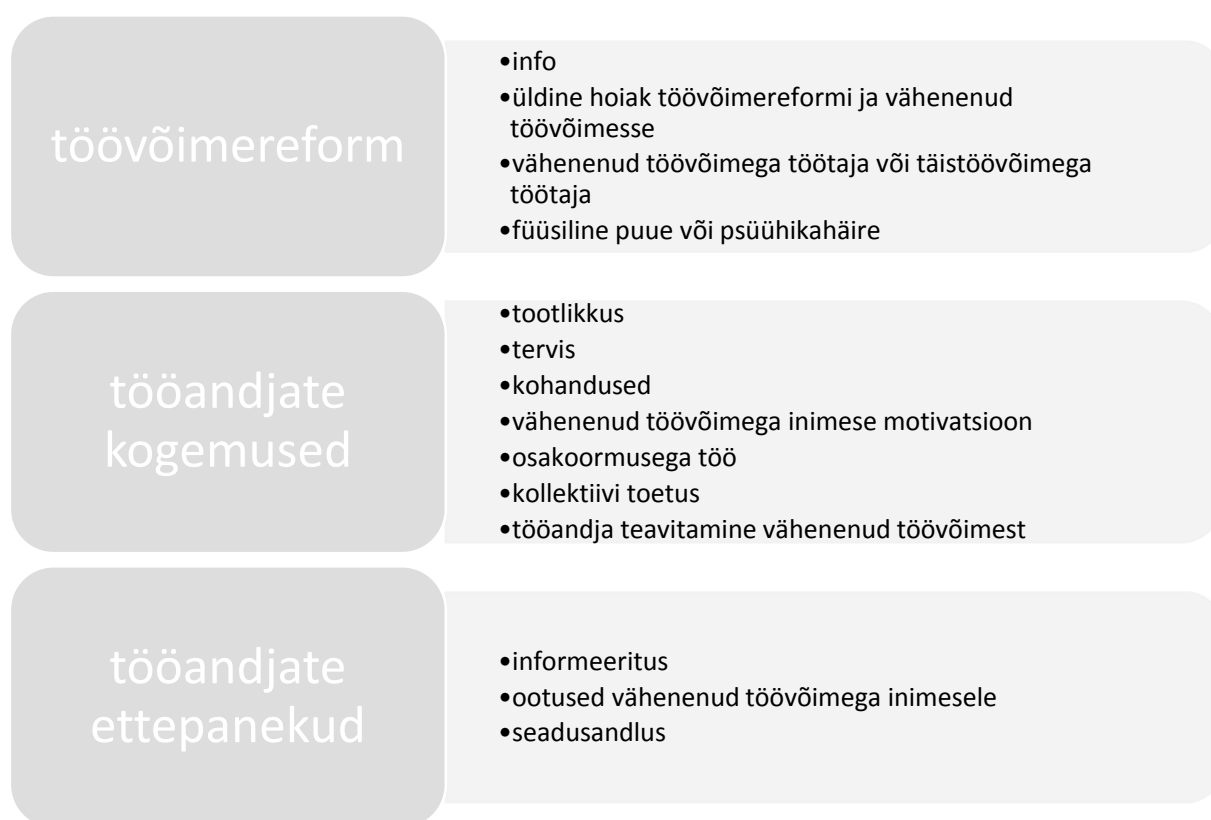
Lisaks poolstruktureeritud intervjuule kasutasin intervjuu lõpus vinjetit (vt [Lisa 2 Vinjetid](#)) Vinjeti meetodiga saab uurida vastajate hoiakuid, arvamusi ja uskumusi konkreetsele varem kirja pandud loole (Barter ja Renold, 1999). Barteri ja Renoldi (1999) kohaselt on vinjeti kasutamiseks peamiselt kolm eesmärki: lubada uuritavas kontekstis tegevusi, selgitada inimeste hoiakuid/hinnanguid ja pakkuda vähem isiklikku ning seetõttu ka vähem hirmutavat moodust uurida tundlikke teemasid.. Vinjetid on konstrueeritud kasutades nelja erinevat reaalse inimese lugu, mille leidmisel aitasid mind Töötukassa juhtumikorraldajad ning juhtivkonsultant. Mõlemas vinjetis esineb nii füüsilisi kui psüühilisi takistusi töö tegemisel. Takistused on nimelt tehtud suhteliselt leebed, et vältida tööandjate kohest negatiivset suhtumist.

Intervjuud salvestasin võimalike tehniliste äparduste vältimiseks nii arvuti kui telefoniga. Koheselt peale intervjuud kirjutasin üles mõned meeldejäävamad teemad, näited, võimalikud kategooriad. Hiljem transkribeerisin kõik intervjuud kasutades internetipõhist programmi Transcribe. Transkribeerimine oli vajalik, et hilisemal analüüsil leida kiiremini üles vajalikud

teemad. Kuna intervjuud ei jälginud jäika struktuuri, siis ei järginud kõik intervjuud sama teemade järjekorda.

Töö eesmärgiks on tuvastada ettevõtjate hoiakud, siis iga intervjuu väite konteksti ning tõlgenduse lisamine muudaks töö liialt mahukaks. See tingis intervjuude tekstide hilisemal läbi töötamisel temaatilise kodeerimise kasutamise. Kodeerimise põhiline eesmärk on Laheranna (2008:286) sõnul lahutada tekst osadeks, leida siduvad kategooriad ning leida struktuur. See tähendas olulisemate teemade leidmist ning hilisemat grupeerimist.

Olulisemad teemad ja tekkinud kategooriad on toodud joonisel 3. Antud struktuuri põhjal on üles ehitatud antud töö tulemused, analüüs kui ka soovitused.



Joonis 2 Sisuanalüüsil tekkinud peamised teemad ja kategooriad

Intervjueeritavatele helistasin tutvustades ennast, oma rolli, uurimuse eesmärgi ja hilisemat kasutamist. Üheksast üks loobus ajanappuse tõttu intervjuust ning ühega ei õnnestunud kontakti saada. Üldiselt võib öelda, et intervjueeritavad nõustusid intervjuuga kiiresti. Tööandjale sobivad intervjuu ajad varieerusid tugevalt – oli tööandjaid, kes soovisid juba järgmisel päeval kohtuda ning neid, kellel oli üks ja ainus sobiv aeg ca 1,5 nädala pärast. See kinnitas minu eelnevat arvamust fookusgrupi moodustamise keerukuse kohta.

Intervjuud toimusid ettevõtetes ajavahemikul 5.-14.04.2016 intervjueeritavate tööruumides, v.a kolmel juhul, kus intervjuu toimus ettevõtte koosolekuruumis. Ühel juhul segati koosoleku ruumis intervjuud korduvalt, mistõttu oli intervjueeritaval raske teemas püsida. Hindan intervjuusid informatiivseteks, kuna tegemist oli inimestega, kes igapäevaselt tegelevad töötajaskonna probleemidega ning uute inimeste värbamisega. Kuigi alguses väitsid nii mõnedki, et nad ei tea vähenenud töövõimega inimeste töötamisest midagi, siis intervjuu käigus rääkisid kõik tööandjad oma kogemustest ning erinevatest näidetest. Seetõttu saab öelda, et teema oli intervjueeritavatele tegelikult tuttav, kõigil olid olemas kogemused. Intervjueeritavate endi töökogemuseks antud ettevõttes jäi ühel juhul napilt alla aasta, teistel juhtudel ületas ettevõttes vastav töökogemus viie aasta piiri. Intervjuude pikkused varieerusid 38minutist ühe tunni ja viieteist minutini. Peale esimest, 5.04 läbiviidud intervjuud täpsustasin veidi vinjettide sõnastust.

Sotsiaalsfääri uurija ei saa olla uuritavast sõltumatu, sest uurimistulemused saadakse vastastikusel suhtlemises: vesteldes, intervjuerides või ankeediga küsitledes. Sellega kaasneb vajadus arvestada ka nähtuste kvalitatiivseid tunnuseid, mida pole võimalik täpselt mõõta (Õunapuu, 2014:31-32).

Enda kui uurija juures kujunes ettearvatult keeruliseks minu rolli vahetus. Olen enamikele intervjueeritavatele teada oma ametialase tegevuse kaudu. Nüüd ennast uurimuse läbiviijana esitades tundus, et nende jaoks olen ikkagi oma ametialases rollis. Selle miinuseks võib olla see, et nad mõtlesid vähenenud töövõimega inimestele ainult töötute kontekstis. Samas püüdsin seda maandada julgustades rääkima näiteid oma ettevõtte kogemustest vähenenud töövõimega inimestega. Kuigi Laherand (2008) on soovitanud vältida enda tuttavate/sõprade hulgas küsitluse tegemist, siis teisalt on tegemist praktilise uurimistööga. Positiivse küljena annab minu kogemus vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamisest ning tööandjatega suhtlemisel asetada tööandjate poolt antud info praktilisse konteksti. Oma kogemusest tulenevalt saan tööandjat paremini mõista. Kuna kvalitatiivse uurimistöö tulemusi ei saa üldistada kõigile tööandjatele, siis omavad need praktilist väärtust Põlvamaa tööandjatega edasise töö tegemisel. Antud töö aitab mõista millised on tööandja hoiakud vähenenud töövõimega inimeste suhtes, mis neid hoiakuid kujundavad ning kuidas tööandjad oma kogemusi ja hoiakuid seostavad. Samuti see kuidas tööandjad hoiakuid Ametialases rollis eelnevalt kunagine kohtumine andis võimaliku eelteadmise tööandja potentsiaalse hoiaku kohta. Ka negatiivsed hoiakud olid väga teretulnud, sest see on märgiks jälle tööandja vastuste aususest.

## 4 ANALÜÜS JA ARUTELU

Selles peatükis annan ülevaate intervjuude tulemustest teemaplokkide kaupa. Nendeks on tööandjate hoiakud töövõimereformi ja vähenenud töövõimega inimeste suhtes, tööandjate positiivsed ja negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega töötajatega ning tööandjate ootused ja ettepanekud. Peatüki neljanda osa moodustab arutelu tulemuste üle.

### 4.1 Tööandjate hoiakud töövõimereformi ja vähenenud töövõimega inimeste suhtes

#### 4.1.1 Üldine hoiak töövõimereformile

Uurimistööks tehtud intervjuude sissejuhatuses palusin tööandjal rääkida, mida nende jaoks tähendab töövõimereform. Üks vastajatest oli veendunud, et töövõimereform on igati vajalik ning positiivne asi. Sama tööandja leidis ka, et töövõimereform annab vähenenud töövõimega inimeste palkamisele õigusliku raami, teenused ja kaasab väga erinevaid osapooli. Vähenenud töövõimega inimesel, kui ta on üksi, kaua tööturult eemal olnud, on väga raske üksi tööturule jõuda. Siinkohal tuleb märkida, et antud tööandja tegeleb keskmisest rohkem vähenenud töövõimega inimestega ning seetõttu võib teema olla talle tuttavam. Teine tööandja muretses töövõimereformi edukuse pärast just ühiskonna hoiakute tõttu.

*V7: Huvitav kuidas see töövõime hindamise reform meil küll läbi läheb. Kui ma mõtlen terve selle meie elu peale, kui suured nõudmised on inimestel, et nad oleksid edukad. Et nad suudaksid muutuda sekundite jooksul, muutustega kaasa minna. /.../Kuidas seda ühiskonda nii öelda teistmoodi vaatama panna või kaasa mõtlema? Minu meelest see on kõige suurem töö, mis tuleb ära teha .*

Mõned tööandjat olid arvamusel, et kuigi nemad ise võivad olla neutraalse või positiivse hoiakuga, siis see ei mõjuta sugugi ühiskonna üldist negatiivset suhtumist. Neist kaks tõid välja, et nemad personalijuhina võivad valida ettevõttesse tööle vähenenud töövõimega inimese, kuid selleks peavad olema sama hoiakuga ka kollektiiv ning kliendid. Viimased seetõttu, et ühel tööandjal oli negatiivne kogemus klientide suhtumisega nende klientidega otseselt kokku puutuvasse töötajasse. Ühe vastaja enda sõnul pole ta selle teema peale eriti mõelnud. Samal ajal sellest rääkides nentis, et ilmselt on eesmärk aidata rohkem puuetega inimesi tööturule tuua ja nende tööandjat toetada töökohtade kohandamisel.

*V2: Keskmise ettevõtte juht, sa tegelikult pead ikkagi elu nägema natukene laiemalt. Sa ikkagi pead teadma mis toimub. Mis teha tahetakse tegelikult. Isegi, kui ma ei saa või kui ma ei taha*

*neid (vähenenud töövõimega in) tööle võtta, siis ma ikkagi pean teadma, mis Eesti Vabariigis ikkagi toimub. Kuhu need meeletud, meeletud rahad lähevad, milleks ehitatakse juurde mingeid kontoreid, võetakse tööle inimesi, loomulikult ma tahan teada. See on ju kõik maksumaksja raha eest.*

#### **4.1.2 Informeeritus töövõimereformist**

Kui vaadata mida arvavad tööandjad info piisavusest töövõimereformi kohta, siis siin ei öelnud keegi, et neil on infot piisavalt. Muidugi võib vaielda, kas kunagi on üldse võimalik olukord, kus nii suurest teemast rääkides on info piisav. Info puudumist või puudulikkust tunnistas tööandjatest enamik. Üks neist arvas, et lisaks temale ei tea tegelikult mitte keegi, kes ja kus on töövõimereformi kliendid ning peale teadmatuses ka ei huvita see probleem mitte kedagi. Mõned tunnistasid, see mida nad teavad, tuleneb nende isiklikust huvist ning meediast. Kasutatud meediakanalid olid erinevad. Erinevates intervjuudes mainiti nii televisiooni, raadiot, ajalehti kui artikleid. Aga ka teisi kanaleid, näiteks isiklikke kontakte. Üks intervjuueeritav leidis, et meedia kajastab töövõimereformi negatiivses valguses näidates seda kui inimese elu halvendavat mitte võimalusi andvat reformi.

*V5: Mina nagu ei ole näinud seda, et see töövõimereform kahjustaks inimesi, vahepeal mulle tundub, et erinevaid artikleid on. Kirjutatakse et inimeste olukord läheb halvemaks ja nii edasi. Tegelikult ta ei lähe ju kuskilt poolt halvemaks.*

Sellele arvamusele oponeeris teine tööandja, kes leidis, et süüdi pole mitte meediakajastuse suurus või kallutatatus, vaid tema kui inimese huvi või mittehuvit teema vastu. Sama intervjuueeritav pidas oluliseks mainida, et ta ei ole ühelgi infoseminaril osalenud. Mitteosalemise põhjuseks oli tööandja korralduse ja suurema isikliku huvi puudumine.

#### **4.1.3 Üldine hoiak vähenenud töövõimesse**

Üldise hoiaku juurde kogusin need näited, kus tööandjad rääkisid töövõimereformi taustal vähenenud töövõimega inimestest üldiselt. Siinkohal tulid selgelt välja tänase töövõimetuse määramise süsteemi küsitavused. Kui töövõimereformi eesmärk oli võib-olla kohati ebaselge, siis siin tunnistasid kolm tööandjat, et mingi muutus täna kehtivale süsteemile pidi tulema. Nagu üks intervjuueeritav märkis oma perekondlikule kogemusele tuginedes, et tänane süsteem on väga üldine. Kõige olulisem viga tema arvates on see, et süsteem pole personaalne, töövõimetuse hindamise otsus tehakse tuginedes ainult paberile.

Olemasolev kord on tekitanud tööandjates aegajalt küsimuse, miks on inimene vähenenud töövõimega. Käesoleva uurimuse raames ei mõistnud seda paar tööandjat. Kuigi üks neist mainib, et osa probleeme on nähtavad (ehk siis füüsilised puuded) ja teine osa nähtamatud (psüühikahäired), siis jääb ikkagi tööandja jaoks arusaamatuks, miks osadel inimestel on vähenenud töövõime. Ühte võimalust, miks on inimesel vähenenud töövõime, mainib kohe järgmine tööandja, milleks on võimalus saada lisasissetulekut.

Üks tööandja nägi vähenenud töövõimega inimesi tema kui tööandja suhtes pahatahtlikke. Viimane seisneb vähenenud töövõimega inimese eeliste ära kasutamises. Kuigi siin võib näha konkreetset negatiivsust, oli sama tööandja edaspidi intervjuus vähenenud töövõimega suhtes leebem, juhul kui konkreetne inimene on võimeline tööd tegema.

*V4: (Vähenenud töövõimega töötajad) on lihtsalt pahatahtlikud, ma julgen öelda, kes kasutavad seda ära ja lihtsalt moositavad ennast tööle ja siis lihtsalt hakkavad vingerdama/.../ Puudega inimeste vastu kellelgi pole midagi, kui ta siin töötab ja võimeline tööd tegema.*

Sellele tööandjale vaidlevad vastu kaks tööandjat, kes olid oma suhtumises neutraalsed. Nende jaoks ei ole vähenenud töövõime määrav värbamisotsuse tegemisel. Sh üks neist on lausa selline, kes selgitab inimesele tema õiguseid.

*V1: Ma ei võta teda ju niimoodi, et nüüd võtan töövõimetu, et ta ei suuda midagi teha. Ma lihtsalt selgitan mis sellega kaasas käib /.../ Ega see, et ta on haige, ega me ei saa ju sinna midagi teha.*

Üldist suhtumist vähenenud töövõimega töötajasse näeb selles, millist tööd teda peamiselt nähakse tegemas. Seitsmest intervjuueeritust valdav osa arvasid, et vähenenud töövõimega inimene on pigem lihtsama töö tegija. Mainitud töökohad olid abitööline nõude- või taarapesija, välikoristaja, öövaht, lihttööline. Kui siinkohal jätta välja arvamused 1.vinjeti kohta, siis on selliseid tööandjaid vähem. Kuna esimeses vinjetis kirjeldatud oli Mari selline, kellele tuli tema tööülesandeid aegajalt meelde tuletada, siis on see ka loomulik. Spetsialisti tasemel eeldatakse tavaliselt, et töötaja suudab iseseisvalt endale ülesandeid püstitada ja ajakava koostada, kuid vinjeti ülesehitus välistas selle. Sellegipoolest oli ainult üks tööandja, kelle jaoks ei olnud iseenesest mõistetav, et vähenenud töövõimega inimene on lihtsama töö tegija. Tema kaalutluskohaks oli see, millist tööd vähenenud töövõimega inimene tuleb ettevõttesse tegema.

Tööandjad tõid kohe ka välja asjaolud, miks nad näevad vähenenud töövõimega inimest töötamas pigem lihtsamatel töödel. Nendeks olid kolmes intervjuus see, et vähenenud töövõimega töötaja tööst ei sõltuks teiste töötajate tegevus või sissetulek.

*V6: Üldiselt on meil selliseid töövõimetusprotsendiga sellised abitöölised ja sellised. See ei mõjuta teiste palka.*

Samal ajal nägi üks tööandja põhjust ka isikuomadustes. Kuna vähenenud töövõimega inimene oli pigem endasse tõmbunud, siis nähti temas pigem nõudepesijat kui isikut, kes ei pea teistega väga palju suhtlema.

Veel toodi lihtsama töö pakkumise põhjusena töötaja asendatavus. See on tugevalt seotud tööandja hirmuga, et vähenenud töövõimega on rohkem haige (vt pt 4.2.2). Spetsialisti on raskem asendada kui lihtsama töö tegijat.

1.vinjeti puhul nähti kahel korral lihtsama töö põhjusena õppimisvõimet ning tähelepanu hajumist. Samas on see vinjeti ülesehitust arvestades täiesti mõistetav, kuna need kaks asjaolu olid Mari psüühikahäirete põhinäitajad.

#### **4.1.4 Vähenenud töövõimega töötaja versus täistöövõimega töötaja**

Kui tööandja üldine suhtumine vähenenud töövõimesse on nii erinev, siis tekib küsimus, mis põhjustel ta vähenenud töövõimega palkamisele mõtleb. Siinkohal tõid kolm tööandjat vähenenud töövõimega palkamise otseseks põhjuseks tööjõu puuduse.

*V3: Minu jaoks tähendab see ikkagi seda, et otseselt on raske töötajaid leida, eriti meie sektoris./... / Miks ma võtan selliseid (vähenenud töövõimega inimesi) tööle, ongi see, et mul ei ole teisi võimalusi. Siis sa loodad, et igast inimesest, kes uksest sisse tuleb, saab asja.*

Üks neist märkis, et tööjõukriis võib olla isegi positiivne, sest sunnib tööandjad vaatama selle sihtrühma kui potentsiaalsete töötajate poole. Samal ajal kolmas tööandja arvas, et tal ei ole senini tööjõuga probleeme olnud ning seega ei pea ta vajalikuks oma mugavustsoonist välja tulla.

Kuigi siit võiks järeldada, et tööandja alati püüab palgata terviseprobleemideta inimese, ei pruugi see nii olla. Terviseprobleemideta inimese palkamist eelistasid kolm intervjueeritut. Samal ajal kaks küsitletut eelistaks teatud juhtudel hoopis vähenenud töövõimega inimest.

Kuid tööandja alternatiiviks tööjõu leidmisel ei ole ainult vähenenud töövõimega inimese palkamine. Paar tööandjat tõid minule üllatuseks arvestava alternatiivina välja renditööjõu



kasutamise. Kuigi nad kumbki ei ole (veel) seda kasutanud, siis ometi nad teavad kas konkurenti, kes seda juba teeb, või peavad lisaväärtuseks asjaolu, et renditööjõudu on lihtne kasutada.

Kõige olulisem on tööandja jaoks inimese sobivus töökohale. See on põhjus, kus tööandjad ei erista vähenenud töövõimega ja täistöövõimelist inimest. Kui vähenenud töövõimega inimene suudab antud tööd teha, siis ei näe enamik tööandjat probleemi selles, et tal on vähenenud töövõime.

Kui tööandja või inimene ise pole oma sobivuses kindel, siis mõned tööandjad annavad töötajale võimaluse tööd proovida.

*V3: Kui inimene tuleb ja ütleb, et ma tahan seda asja teha, siis ma alati annan võimaluse. Isegi kui ma sisemiselt juba tean, et ta ei saa sellega hakkama, annan ma alati võimaluse, et ta ise tunnetaks ja prooviks, saab teada ja ütleb mulle, et ta ei saa hakkama. /.../ Ja mõni saabki hakkama! Ta leiab endale sellised töövõtted, et tal ei teki probleeme. See on hästi erinev.*

Proovimise võimalus annab vähenenud töövõimega inimesele võimaluse oma võimeid reaalses töökohas katsetada. See tähendab ka seda, et tööandja ei välista teda kandideerijate hulgast. Võimaluse andmiseta võib olla vähenenud töövõimega inimesel raske oma sobivust tõestada. Nagu tööandja tsitaadis ise märgib, ei ole tema eelarvamused inimese võimekusest alati paikapidavad.

#### **4.1.5 Füüsiline puue või psüühikahäire**

Kui tööandja kaalub vähenenud töövõimega inimese palkamist, siis kas on erinevusi füüsilise ja psüühikahäire juures? Uurimust planeerides tundus see olevat teema, mida ma ei pea kajastama. Intervjuude käigus tõid tööandjad aga selle väga tugevalt esile. Rääkides füüsilisest puudest, märkis enamik tööandjatest, et nende jaoks ei ole füüsiline puue ei ole probleem.

Teisalt tuli siin esile, et tööandja jaoks on oluline, milles inimese füüsiline puue seisneb. Liikumispuudega inimest nähti pigem kontoripoolel ning välistati tootmisest.

*V6: Müügiosakonda sinna ekspediitoriks, personalijuhiks raamatupidajaks. Absoluutselt, selliseid kohti oleks meil siin. Tootmise pool oleks keerulisem jah.*

Kuigi üks tööandja ei välistanud füüsilise puudega inimest tootmisest, kuid seal oleks tema töökoht spetsialist mitte lihttööline. Aga seejuures ikkagi välistas ratastoolis inimese töötamisvõimaluse tootmises ka spetsialistina, kuna ratastool tootmises välistaks

tervisekaitsenõuetele vastavuse. Viimasest näitest ongi näha, et tööandja jaoks on oluline liikumispuude juures selle raskusaste. Ratastool või jäsme puudumine oli mõne tööandja jaoks tõsine väljakutse, seda just tootmise poolel.

*V7: Mina ei välista ühtegi inimest, kui ta nüüd lausa, noh, kellega meil ei ole mitte midagi teha, see on päris puudega inimene. /.../ No ühe käega me ei saa tööle inimest võtta. /.../Ta lihtsalt ei saa hakkama. /.../ Tootmises ma ei näe küll ühtegi kohta sellist. K: Aga näiteks inimesel on kaks sõrme puudu. See on ka füüsiline puue. V7: Pole probleemi, meil on töötanud noormees.*

Siinkohal „päris puudega“ tähendas vastandit teise tööandja väljendile „hea füüsiline puue“. Nn päris puudega inimestega on tööandjal keerulisem toime tulla kui „hea puudega“. Hea puue on niisiis puue, mis ei takista oluliselt inimese töötamist oma ametikohal.

Teine füüsiline erisus, mis intervjuudes välja toodi, oli kuulmis- või kõnepuue. Enamikes intervjuudes ei olnud see takistus töö tegemisel. Huvitaval kombel siinkohal ei olnud füüsilise puude raskusaste probleemiks. Tööandjad rääkisid nii kurttummadest ja lihtsalt kõneprobleemidega inimestest.

*V3: Ta räägib hästi raskelt, see pole üldse probleem, ei takista midagi. Sama nagu on muust rahvusest inimesega, kellest aru ei saa - samamoodi osa jutust läheb kaotsi. Teatud asjast saad aru. See ei ole takistus. /.../Tegelikult kuulmis - või rääkimispuudega inimesel pole vahet, ta teeb rutiinset tööd kindlate elementaarsete liigutustega. Kui selle selgeks saad, ei ole mingit probleemi.*

Küll aga üks neist leidis olevat kuulmispuude keerukas klientide jaoks, kuna töötaja puutus otseselt klientidega kokku. Selle tööandja jaoks oli töötaja väga hea töötaja, täitis korralikult tööülesandeid. Kollektiiv oli tema erisusega harjunud ning teadis kuidas käituda. Samas kliendid ei teadnud erivajadusest ning sellest tekkisid ka probleemid.

Psüühikahäirete puhul oli tööandjate seas nii positiivseid kui negatiivseid hoiakuid. Kaks tööandjat leidsid, et psüühikahäire on tööandjale koormav. Samal ajal suurem osa tööandjatest leidsid, et psüühikahäirega inimene võiks nende juures töötada küll.

*V3: Ma tõesti isiklikult elust tean, et kui sa teed neile (intellektipuudega inimesele) töövõtted selgeks, siis nad tegelikult, kui talle on öeldud, et ta peab nii tegema, on väga kohusetundlikud inimesed ja täpselt niimoodi nad ka teevad.*

Nagu füüsiliste puuete juures märgiti ka psüühiliste häirete all erinevaid haiguseid. Nendeks olid juba mainitud intellektipuue, depressioon, alkoholism, madalam õpivõime. Depressioonist

töid tööandjad nii positiivseid kui negatiivseid näiteid. Nii on depressioonis inimestega töösuhte lõpetatud, aga oli ka näide, kus inimene töötab edasi peale pikka töölt eemalolekut. Intellektipuude kohta toodud näited olid positiivse hoiakuga. Madalama õpivõime võrdsustasid tööandjad „kõva peaga“. Aeglase õpivõimega on tööandjad kokku puutunud ise koolis käimisest alates, seega näevad seda pigem kui ühe tavalise inimese eripära mitte kui vähenenud töövõime tunnust.

*V4: Tal läheb kaua aega selle õppimisega /.../ pildus haamrit vastu maad ja mina ei hakka, mina ei oska. Ma ütlesin, et oota nüüd vähe, ürita no. Praegu on loeb projekte, pakib /.../ Praegu parimaid pakkijaid. Mõnel läheb õppimiseks nädal, mõnel läheb aasta.*

Olukorra, kus inimese kulub õppimiseks palju aega, on tööandjad lahendanud erinevalt. Üheks võimaluseks on olla kannatlik, määrata kindel juhendaja. Teise võimalusena on tööandjad kirja pannud kõik tööetapid, et töötaja saaks järke hoida. Seda võimalust saab kasutada rutiinse töö korral.

Alkoholism kui psüühikahäire leidis intervjuu käigus olevat märkimisväärse kolm tööandjat. See fakt iseenesest ei ole üllatav arvestades psüühikahäireid kui suurimat vähenenud töövõime põhjuste gruppi. Huvitavaks tegi asjaolu, et üks vastaja oli küll negatiivse hoiakuga, aga kaks on kohandanud ennast alkohoolikutest töötajatega. Üks neist tunnistab ka oma hoiaku muutust. Eelneva tööandja juures töötades oleks lõpetanud koheselt alkohoolikuga töösuhte, kuid praeguse tööandja juures on hoiak inimest toetav.

*V7: Meie tööandja juures töötavad alkohoolikud, kelle tööandja teadlikult saadab ravile. Ta on ravil seal kuu aega. Tuleb tagasi, on tehtud poiss ja teeb jälle tööd. Esimesel aastal tundus see mulle täiesti enneolematu. Eelmisest tööelust tulles ma oleksin koheselt lõpetanud töölepingu /.../ Siin vaadatakse hoopis teistmoodi, et oo, näed, toetab. Inimene saab ikkagi edasi elada.*

\*\*\*

Kuigi töövõimereformi eesmärki ei osatud selgelt sõnastada, olid tööandjad seda meelt, et mingi muutus tänasele töövõimetuse määramise süsteemile pidi tulema. Seda eelkõige seetõttu, et tööandjad täna ei tunneta, miks on osadele inimestele töövõimetus määratud. Samal ajal nähti vähenenud töövõimega töötajat töötamas pigem lihtsamal töökohtadel, kus tema tegutsemisest ei sõltu teiste tootlikkus ja palk. Peamise põhjusena, miks üldse tööandja vähenenud töövõimega inimese palkab, toodi välja tööjõu puudus. Kuigi mõnel juhul toodi näiteid ka

sellest, et on eelistatud (füüsilise) puudega inimest täistöövõimelisele. Alternatiiviks vähenenud tööväimega inimese palkamisele nähti renditööjõudu. Kõige olulisem on tööandja jaoks inimese sobivus töökohale. Kui inimene sobib, siis ei ole tööandja jaoks vahet, kas palgata täistöövõimeline või vähenenud tööväimega inimene.

Vähenenud tööväime juures on oluline, milles see väljendub. Füüsilise puudega inimesi näevad tööandjad töötamas pigem kontoripoolel ning üldiselt välistavad tootmisest. Samas toodi näiteid sellest, kuidas füüsilise puudega inimesed on tootmises hakkama saanud. Oluliseks muutus puude raskusaste. Mida raskem oli füüsiline puue, seda keerulisem oli teda paigutada tootmisesse. Teisalt jälle kuulmispuudega inimestega olid tootmises positiivsed kogemused, kui inimesed tegid rutiinset tööd. Psüühikahäirete juures nähti samuti nii positiivseid kui negatiivseid aspekte. Intellektipuude või aeglasema õppimisega inimeste juures nägid tööandjad positiivsena asjaolu, et nad suudavad väga täpselt rutiinist kinni pidada, kuigi selle selgeks saamine võtab aega. Alkoholismi probleemidega töötajatesse suhtuti nii toetavalt kui negatiivselt.

## **4.2 Tööandjate positiivsed ja negatiivsed kogemused ja neid mõjutavad tegurid**

### **4.2.1 Tootlikkus**

Tootlikkus oli kõikide intervjuude juures tööandja jaoks oluline aspekt. Erinevad tööandjad nägid siinkohal asju erinevalt. Neli tööandjat arvas, et vähenenud tööväimega töötajate tootlikkus on kindlasti väiksem kui teistel töötajatel. Samas tuleb märkida, et kõik neli töid välja tootlikkuse aspekti erinevate puuete kohta. Üks tööandja oli arvamisel, et ratastoolis töötaja võib teistega võrdselt töötada, kuid temale nagu ka kõigile teistele töötajatele ettenähtud pausid venisid oluliselt pikemaks. Siinkohal on oluline märkida, et puhkeruum asub töötaja töökohast kaugel ning ratastoolis peaks sinna jõudmiseks veel suurema ringiga minema kui tavatöötaja. Seega, kui töötaja töökoht ja puhkeruum asuksid üksteisele lähemal ning ettevõtte ruumide planeering oleks teistsugusem, ei näeks tööandja tema tootlikkusel võrreldes teiste töötajatega vahet.

Teine tööandja nägi negatiivsena kuulmispuudega inimesel asjaolu, et temale korralduste andmine on aeganõudvam kui teistele töötajatele. Vastukaaluks töid kaks tööandjat välja, et selle puudega inimesed on väga head töötajad. Siin võis tööandjate erinevad arvamused tekitada erinev töökorraldus. Need, kes nägid kuulmispuudega inimesi heade töötajatena, pakkusid nende töökohaks rutiinse tööd. Seega ei ole seal vaja pidevalt teda juhendada ja uusi korraldusi

anda. Samas negatiivse suhtumisega töötaja pani tuginedes oma kogemusele sama puudeliigiga töötaja töökohale kus tootmisplaan võib mitu korda muutuda ning on vaja pidevalt uusi korraldusi anda.

Kolmas negatiivse suhtumisega töötaja viitas psüühikahäirele. Tööandja on teinud küll kõik endast oleva – õpetanud, välja töötanud kirjalikud juhendid, aga see ei ole andnud tulemusi. Töötaja on jätkuvalt hajameelne ning ei järgi tööetappe.

*V3: Sa saadki aru, et ta ei jõua oma asjadega hakkama saada. Sa õpetad talle selgeks. Siis sa märkad, et ta on unustanud jälle teatud asju tegemata /... / See on otsene majanduslik kahju.*

Neljas tööandja sidus vähenenud töövõimega töötaja tootlikkuse inimese kiirusega. Kiirus ei pruugi olla muidugi ainult vähenenud töövõimega inimeste probleem, vaid keskmisest aeglasemad võivad olla ka teised töötajad.

Valdav enamus tööandjatest, sh ka need, kes nägid negatiivseid aspekte, ütlesid, et nende jaoks ei ole vähenenud töövõimega ja täistöövõimega töötaja tootlikkusel vahet. Siin on võib näha seost hetkel kehtiva vähenenud töövõimega hindamisega. Nagu punktis 4.1.3 ei saanud tööandjad aru, miks on inimesel vähenenud töövõime, siis ei tee tööandjad vahet vähenenud töövõimega töötaja ja teiste töötajate tootlikkusel.

*V2: Need, kes meil töötavad, need teevad kõiki töid kõigi teistega võrdselt.*

*V3: Mul ma arvan on selliseid (ühes tootmisüksuses) umbes 50%, kellest mina ei tea mitte midagi, välja arvatud see, et on vaja täita mingid paberid.*

Üks tööandja leidis, et kui vähenenud töövõimega töötaja on väga hea omas töös, tema tootlikkus on teistest töötajatest üle, siis on tööandja nõus ootama teda haiguslehel tagasi või aitama teda alkoholismi probleemidega toimetulemisel.

*V7: Ta (alkohoolik) on super keevitaja, kes teeb sellise filigraanse töö, et sellist tööd ei tee mitte keegi teine seal meeskonnas. Ma saan aru sellest tööandjast. Ta hoiabki teda, /.../ sellepärast, et kõik see ülejäänud võib-olla kuus kuud /.../ teenib ta sellist kasu ettevõttele, et anna olla. No pigistame siis selle ühe kuu peale silma kinni.*

#### **4.2.2 Tervis**

Tööandja teine põhiline hirm seoses vähenenud töövõimega töötajaga on tema sagedasem puudumine töölt seoses terviseprobleemidega. Vähenenud töövõimega suuremat töölt puudumist tõid esile mitu tööandjat. Nendest kaks tõid välja vähenenud töövõimega töötaja

üldise suurema töölt puudumise. Ühte neist intervjuueeritutest ärritas olukord, kus vähenenud töövõimega inimene jääb juba töösuhte alguses haigeks.

*V4: Praegu on mitu tükki, kes tulid tööle. Nii kui tööle tulid, olid sinisel lehel juba teist kuud.*

Kaks negatiivse hoiakuga tööandjad ütlesid intervjuudes, et psüühikahäirega inimesed on rohkem haiged. Samuti mainisid nad, et psüühikahäiretega inimeste töölt eemalolek kestab kaua. Tööandjal tuleb psüühikahäirete korral arvestada, et töötaja on vähemalt paar korda aastas oma psüühikahäire tõttu töölt eemal.

*V1: Vahepeal kindlasti ta jääb haigeks. See on täiesti selge, siis tema haigusleht on pikk. /.../ Need on kõik närvihaigustega seotud, et need kellel on mingid psüühikahäired või närvihaiged, et nendega on ikka paar korda aastas tagasilööke. Üks on praegu haiguslehel olnud kas novembrist saadik (viies kuu).*

Vähenenud töövõimega töötaja töölt puudumise negatiivsele suhtumisele vastukaaluks arvas üks tööandja, et haigus ei hüüa tulles ning ka teised töötajad on aegajalt haiged. Kolmas tööandja ei olnud tunnetanud, et vähenenud töövõimega inimesed on rohkem haiged kui teised töötajad.

*V2: Need, kes meil on töö, nad ei ole ka rohkem haiguslehel tegelt.*

Vähenenud töövõimega töötaja töölt puudumist võrdlesid osad tööandjad väikeste laste vanematega, kes samuti on teiste töötajatega võrreldes sagedamini töölt eemal. Nendes võrdlustes ei olnud näha, et tööandjad suhtusid kas vähenenud töövõimega töötajatesse või väikelaste vanematesse nende suurema töölt puudumise tõttu negatiivselt.

2.vinjetis oli terviseteema taluvuse kontrolliks öeldud, et Rainer võib poole aasta jooksul olla haiguslehel kaks nädalat kuni kuu. Kaks nädalat ei olnud enamike tööandjate jaoks probleemiks. Küll aga kuu aega puudumist. Samal ajal on huvitav, et kuigi Raineri puhul üks kuu puudumist tundus olevat probleem, on tööandjad reaalses elus aegajalt valmis tunduvalt pikemateks haigusjuhtumiteks (vt eelmine V1 näide).

*V7: Müts maha tööandja ees, ta lihtsalt hoidis teda viimase hetkeni tööl olenemata kas inimene oli keemiaravi ajal 8 kuud järjest haiguslehel./.../ isegi ei tulnud jutuks, et koondaks ära, lõpetaks töösuhte.*

### 4.2.3 Kohandused

Intervjuudes kajastatud kohandused võib jagada kaheks: töökorraldustes kohanduste tegemine ja töökoha kohandamine. Töökorraldustes muudatuste tegemisel olid tööandjad üsna vastakatel arvamustel. Arvamuste mitmekesisust võis ette tulla ka ühe intervjuu jooksul. Nii näiteks tõi üks tööandja välja, et üldiselt ei ole ta pidanud vähenenud töövõimega töötaja pärast oma töökorraldust muutma. Mõne aja pärast tõi aga näite, kus meeskonna sees jagati tööülesanded nii ringi, et see töötaja sai edasi töötada. Kolmandas näites oli tööandja aga jäik. Tema arvamuse kohaselt ei ole õigust töötajal tulla kergemaid töötingimusi nõudma, kui ta on talle tööle tulles töö iseloomu piisavalt tutvustanud.

*V2: Kui ta on kirjutanud alla ja me oleme talle ikkagi no tööiseloomu ära rääkinud ja selles mõttes kui nüüd seadusejärgi naisterahvas võib tõsta 15kg ja ta tuleb mulle ütlema, ma ei tea, kümne päeva pärast, et ta ei tohi, või et ta ei jõua tõsta, siis on katseaeg põhimõtteliselt. Mul on ikkagi mingid võimalused, kas või temaga tööleping lõpetada*

Enamik intervjuueeritud tööandjaid suhtus töökorralduse muutmise vajadusse kui töötajasse erisuhtumise nõudmisesse. Tööandjatele tundus see pigem töötaja nõudmisena kui tulenevat vähenenud töövõimega töötaja tervisest.

*V1: Alguses on kõik hästi, aga mida aeg edasi läheb, nad hakkavad nagu nõudma endale hästi palju talle sobilike tingimusi. Talle ei sobi varajane tõusmine, talle ei sobi liiga hiline kojuminek. Siis tal on mingisugused ajad, mis talle ei sobi, ta peab võibolla tunduvalt rohkem puhkama.*

Vastukaaluks nõudmistele on tööandjad ikkagi teinud ka töökorraldustes kohandamisi. Kellel olnud võimalik, on töötaja ümber tõstnud teise, sobivamate tingimustega, üksusesse. Teise võimalusena nähti tööülesannete ümber jagamist meeskonna sees. Ka töökorralduse muutmise juures pidasid tööandjad oluliseks antud töötaja väärtust ettevõtte jaoks. Kui on väga hea töötaja, siis on tööandja paindlikkus suurem.

Üks tööandja tõi välja aga vastupidise olukorra – kui tööandja on sunnitud tootmise muutumise vmt tõttu töökorraldust muutma. Sel juhul on tööandjal kogemus, et vähenenud töövõimet kasutatakse nagu kilpi, kuigi tegelik põhjus peitub inimese soovis muudatustega mitte kaasa minna.

Tööandjate arvamused töökoha kohandamisest olid erinevad. Paar tööandjat arvasid, et töökoha kohandamine on ettevõttele väga kulukas. Siinjuures ei pidanud tööandjad silmas ainult töökohta, vaid ka ettevõtte enda keskkonda laiemalt – kuidas ratastoolis inimene liikuda saab.

*V1: kui oleks ratastooli inimene, et see investeering on ikka kohutav /.../Tal peavad olema kõik need võimalused ka mis kõigil (teistel töötajatel).*

Et need tööandjad üldse kaaluksid töökoha kohandamist, tahavad nad olla kindlad, et töötaja saab oma tööülesannetega hakkama ja jääb nende ettevõttesse pikemaks ajaks tööle. See aga tähendab, et uuele töötajale ollakse tõrksamad kohandusi tegema. Kohandused tuleksid kõne alla juhul, kui töötaja on varasemalt juba antud tööandja juures töötanud ning töötamisperioodi jooksul on juhtunud õnnetus. Töötaja kiire lahkumine peale talle mõeldud kohandamiste tegemist tähendab tööandja jaoks kulutatud aja ja raha mittetasuvust. Isegi juhul, kui kohanduskulu makstakse talle kinni.

Samal ajal kaks tööandjat arvasid, et töökoha kohandamine füüsilise puudega inimesele ei pruugi üldse olla probleem. Kohandamise all mõtlesid nad kontori poolel mööbli ümberpaigutamist ning väikevahendite ostmist. Küll aga tekkis ühel vastuseis kohandamisele siis, kui ta peab hakkama ruume ümber ehitama.

*V2: Hea küll, ühe arvuti, ühe laua ostmine pole probleem, kui ruumi on. Kui sa pead hakkama maja suuremaks ehitama, siis on tõsine probleem.*

#### **4.2.4 Vähenenud töövõimega inimese motivatsioon**

Tootlikkuse ja tervise kõrval oli tööandjate kolmandaks suuremaks küsimuseks vähenenud töövõimega inimeste motivatsioon. Kuigi arvamused motivatsioonist tööl käia erinesid kardinaalselt, jäi üldiselt peale tööandjate kogemus vähenenud töövõimega inimestest kui motiveeritud töötajatest. Omadused, mida vähenenud töövõimega töötajate juures esile tõsteti olid: kohusetundlik, täpne, korrektne, püüdlik. Sellised töötajad on kindlasti tööandja juures hinnatud, ehk nagu kaks tööandjat ütlesid: parimad töötajad. Teisalt toodi vähenenud töövõimega töötajate kohta ka sellised omadused nagu ei õienda, ei sekelda, vähenõudlik. Need näitavad, miks tööandjal on mugav vähenenud töövõimega töötajatega töötada.

*V4: mul on neid (eriprogrammiga koolis õppinuid) olnud siin paar tükki /.../ Ma ütlen parim tööjõud. /.../ Ta ei õienda ta ei sekelda, ta ei vaheta vahetusi.*

Vastukaaluks positiivsetele omadustele nägid paar tööandjat, et vähenenud töövõimega inimene on vähem motiveeritud töötaja. Üks intervjuueeritu arvas selle tulevat perekonnast – kui



perekonnas on suhtumine, et töövõimetuspensionist on hea ära elada, siis ei näe ka lapsed motivatsiooni tööle minna või seal pikalt olla. Teine tööandja arvas, et tegemist on inimese arusaamisega töölkäimisest ja kohusetundest.

#### **4.2.5 Osakoormusega töö**

Kui arvestada, et paljudele vähenenud töövõimega inimestele oleks sobivaks töökorralduseks töötada osakoormusega, siis see väärib tööandjate intervjuudest ära märkimist. Osakoormuse mõiste ise varieerus. Oli tööandjaid, kelle jaoks osakoormusega inimene käis kõik päevad teatud tundide arv töö. Teiselt poolt oli tööandjaid, kelle jaoks osakoormus tähendas seda, et vähenenud töövõimega töötaja tööpäeva pikkus oli võrdne teiste töötajatega, lihtsalt tal tuli ühes kalendrikuus vähem tööpäevi. Intervjuude käigus avaldatud arvamused osakoormusega töö kohta võib jagada kaheks: miks tööandjal täna on osakoormusega töötajad, millised on põhilised takistused osakoormusega töökohtade loomisel.

Olukorda, miks neil on täna osakoormusega töötajaid, kirjeldasid tööandjad erinevalt. Ühe põhjusena nähti vähenenud töövõimega inimesest tulenevaid probleeme. Peamiselt oli selleks nende tervis, mille tõttu pole nad suutelised täiskoormusega töötama. Samas leidsid tööandjad nende enda töökorraldusest tulenevaid töökohti, kus ei ole võimalik täiskoormusega tööd anda. Pigem olid need jällegi lihtsamad tööd – koristajad jmt.

*V2: meil on välikoristaja kui ta tuleb tööle, tal on töö teha. Ta töötab üksinda õhtul seitsmeni või kümneni peaasi et töö tehtud saaks. Aga noid siuksed kohti on meil väga vähe, kus sa seal ainult enda eest töötad. /.../ Et tollest (osaajast) nagu ei sõltu, peaasi et ta ära teeb.*

Nagu antud tööandja mainis, on üks osakoormusega töökohtade vähesuse põhjuseid ettevõtte tööprotsessi iseloom. Kuna otsest vajadust pole olnud, siis tundub tööandjale keerukas olevat jagada tänast ühe inimese poolt tehtavat täiskoormusega tööd kaheks osakoormusega tööks. Seega kuna tööandjal pole olnud otsest motivatsiooni, ei ole ta pidanud seda tegema. Teine tööandja tõi osakoormusega töökohtade loomisele mittemõtlemise põhjuseks fakti, et ta otsib täiskoormusega töötajaid ja keegi pole veel tööle kandideerides palunud võimalust töötada osakoormusega.

Ühe tööandja jaoks oli tema hoiak osakoormusega töö suhtes põhimõtteliselt positiivne. See oli ka üks põhjuseid, miks ta nägi ennast intervjuu käigus kohati sotsiaalse ettevõtja rolli täitvat.

*V1: Meie seda (osaajaga töötamist) võimaldame. Ma võin kohe öelda, et jah (konkurent) seda ei tee. Nemad võtavad täiskohaga inimesi tööle, aga meil on hästi palju osalise tööajaga.*

Teisalt jälle oponeeris teine tööandja kõheldes, kas vähenenud töövõimega inimesed ise on väga motiveeritud töötama osakoormusega, kuna see tähendab ka väiksemat palka. Samas pidas ta seda isegi võimalikuks, juhul kui inimest motiveerib hoopis töötamine kui ühiskonna ellu panustamine.

Kõige tugevamaks motivaatoriks on tööandjale majanduslikud põhjused ehk raha. Kui ka on võimalik tööprotsessi jagada kahe inimese vahel, siis kaasneb sellega tööandjale hulk lisakulusid. Tööandjad tõid põhiliste kuludena välja näiteks kulud tööandja poolt pakutavale lõunasöögile, tööriided, riidekapid, raamatupidamisel on rohkem tööd, kuna tuleb tegeleda kahe inimese palgaarvestusega. Samal ajal ei maininud keegi näiteks kahekordseid koolituskulusid. Kui kulude suurus ületab iga tööandja jaoks individuaalse mõistlikkuse piiri, siis ta ei loo osakoormusega töökohta.

*V7: Tööandja hindab seda ikkagi ainult oma poole pealt. Ta ei hakka mingit tegema heategevust, et ohh nüüd on meil kampaania „Tööhõivereform”. Teeme siis saja inimese asemel kakssada ja kõik töötavad poole kohaga. Seda ei toimu mitte kunagi, absoluutselt mitte/.../ Sinna tulevad ju igasugused maksud veel juurde ja täispuhkused ja kõik see on määrav.*

*V3: Sa pead nii majanduslikult mõtlema kui vähegi võimalik. Sul peab saama töö tehtud nii vähesel tööjõuga kui vähegi võimalik. Samas hästi efektiivselt ja korrektselt.*

Lisaks eelpoolnimetatud kuludele leidis üks tööandja, et millegi tõttu kipub kahe poole koormusega töökoha palk olema kokku suurem kui ühe täiskoormusega töötaja oma.

Osakoormusega töötaja täispuhkust nägi töökorraldusliku probleemina mitu tööandjat. Kuna töötaja osakoormusega tööl, aga puhkab sama pikalt kui täiskoormusega töötaja, siis tema puhkuse asendamine, selle planeerimine on tööandjale lisakoormus.

Osakoormusega töö juures märkisid kolm tööandjat osakoormuse kõikumust. See tähendas nende jaoks seda, et vajadusel oli töötaja valmis tegema ka suurema koormusega tööd. Ehk siis tööandja ootas töötajalt paindlikkust ja osalt ka võimekust vähemalt mõnda aega suurema koormusega töötada.

Kõige olulisemaks takistuseks pidas enamik tööandjad osakoormusega töökohtade loomisel sotsiaalmaksu. Olukord, kus meil on sotsiaalmaksu miinimum, ei pane soodusta osakoormusega töökohtade loomist.

*V2: Kas sul on inimene 0,2 või 0,5 kohaga, sa ikkagi maksad miinimumpalga pealt talle maksud. Miks ma pean siis riigile mitte millegi eest raha maksma. (Kui võtta osakoormusega*

*vähenenud töövõimega inimene) samamoodi pean ikkagi maksma, või ei pea või? Seal tekib ju see küsimus, nagu riik ühe poole pealt nagu üldse ei arvesta seda, et mis huvid mul siis väga on.*

#### **4.2.6 Kollektiivi toetus**

Käesolevas töös uurisin keskmise suurusega ettevõtteid, kus personali värbamisega tegelev ettevõtte omanik või personalijuht peale inimese tööle võtmist otseselt temaga ei tegele. Nagu intervjueeritud välja tõid, sõltub inimese sujuv sisseelamine ning tööülesannetega hakkama saamine paljuski kollektiivist. Kollektiiviga seotud teemad saab jagada kolme rühma: otseste juhtide suhtumine, kollektiivi suhtumine ning meeskonnaliikmete arv.

Otsese juhi toetuse vajalikkust mainis enamik tööandjatest. Kuna otsesed juhid vastutavad oma meeskonna töö tulemuste eest, soovivad nad saada selliseid töötajaid, kes õpivad ja töötavad kiiresti. vähenenud töövõimega inimese võimed ei pruugi sellega kokku langeda. Nagu üks intervjueeritu ütles, tunneb ta kohustust värvata kõige paremini sobivad inimesed. Kui värvatakse inimene, kes ei õpi nii kiiresti või pole teistega võrreldes iseseisev, pannakse tahes tahtmata otsesele juhile suurem koormus. Aeglasem õpivõime ja väiksem iseseisvus on iseloomulikud psüühikahäiretega vähenenud töövõimega inimesele. Lisaks on enamikel juhtudel ette teada, et sellist toetust on vaja pidevalt, mitte ainult uue töötaja sisseelamisfaasis. Füüsilisi puudeid otseste juhtide hoiakute juures ei mainitud.

*V3: Kui sa võtad vaimupuudega inimese enda kõrvale, sa oled nõus tema eest vastutama, siis see jääbki kestma. Sa kogu aeg töötad nagu poolteist inimest.*

Samas paar tööandjat olid suhtumisega, et lisakontrollimine, tööülesannete meelde tuletamine on küll otsese juhile lisakoormus, kuid samas see ongi üks nende tööülesannetest. Kui otsene juht oskaks märgata psüühikahäiretega inimeste puhul teatud märke ja vastavalt reageerida, siis oleks vähemalt ühe intervjueeritu arvates võimalik vähendada ka selle töötaja haiguslehtedel viibimise aega. Teine intervjueeritu arvas olevat kasu sellest, kui otsene juht teaks, kuidas antud töötajaga tuleb käituda.

*V5: Mari peab töötama sellise inimesega koos kes on mõistev, et ei teki sellist olukorda, et lihtsalt käratades meelde tuletatakse ja tekib tagasilöökk. Mari oleks tegelikult tubli, aga sai sõimata ja nüüd ei taha enam tööle tulla. See on tegelikult see teema, et kus ilmselgelt see inimene, kes töötab Mariga, peaks olema natukene teadlik tema taustast ja teadlikult oskama ka sellega arvestada.*

Psüühikahäirega töötaja otsese juhi toetamiseks on kaks intervjuueeritut ise puhvriteks. See tähendab, et nad on valmis ära kuulama otsese juhi probleemid, vestlema nii juhi kui vähenenud töövõimega töötajaga, leidma lahendusi. Üks tööandja ütles, et tegelikult vahest piisab normaalse töörahu jaoks ainult sellest, et otsesel juhil on võimalus tema juurde tulla rääkima. Tundes oma töötajaid, teavad intervjuueeritud, millise juhi alluvusse on mõtet vähenenud töövõimega inimest proovida ja kust tuleb nii tugev vastuseis, katsetamine traumeeriks mõlemat poolt.

Kaastöötajate toetus oli oluline enamikule tööandjatest. Mitu tööandjat leidis, et kui kollektiiv on toetava hoiakuga, on tööandjate jaoks palju probleeme lahendatavad.

*VI: Tegelikult oleneb sellel inimesel kõige rohkem sellest, et see töö saamine üldse, missugune kollektiiv ootab teda ees. Kas seal on selliseid inimlikke ja heatahtlikke ees või ei ole.*

Kõige suurema probleemina teiste töökaaslaste suhtumises nägid tööandjad olukorda, kus vähenenud töövõimega töötaja tööst sõltub teiste töö tulemus. See põhjustab kõige rohkem pingeid kolleegide vahel. Kui töö ei sõltu kolleegi tööpanusest, kuid nähakse vähenenud töövõimega töötaja väiksemat võimekust, tootlikkust ja saadakse temaga sarnast tasu, siis võib see kolleegidele tunduda ebaõiglane. Teiseks pingete allikaks nimetasid tööandjad olukorda, kus kolleegid peavad teistest enam haiguslehel olevat töötajat asendama. Nagu ka punktis 4.1.3 mainitud, võivad need olla põhjusteks, kus tööandja näeb vähenenud töövõimega inimest töötamas pigem nii, et teiste töö või palk tema tegemistest väga ei sõltuks.

Kollektiivi suurus või väiksema üksuse meeskonnaliikmete arv oli kolmas tööandjate poolt kollektiiviga seotud mõjutegur. Mitu tööandjat rõhutasid, et kuna nad peavad efektiivsuse tagamiseks tegutsema nii tõhusalt kui võimalik, tuleb olemasolev töö ära teha olemasoleva inimressursiga.

*VI: Tööandjal on inimesi nii vähe. Meil on kõik piiripeal. Meil ei ole nagu kuskil mingeid lisatöötajaid. Töötajad on täpselt enamvähem nii palju nagu kohti on antud.*

Olukord, kus tööandjal on sagedasema puudumise tõttu vajadus töötajat asendada, aga tal pole selleks inimressurssi, on tööandjate jaoks väga kriitiline mõtlemiskoht. Üks tööandja leidis, et ta ei saa asendamiseks hoida kogu aeg kedagi tööl, kes ootab millal keegi haigestub. Teine tööandja oli vastupidisel seisukohal – temal just selline töötaja ongi olemas. Samuti leidis üks tööandja, et pikema haigestumise korral on võimalik ikkagi tööülesandeid töötajate vahel ümber jagada.

Töökorralduse juures tõi üks tööandja näite, kus töötaja ei tohtinud enam öövahtustes töötada. Töötaja nõusolekul räägiti olukorrast kolleegidega. Kolleegid nõustusid tegema rohkem öövahetusi ning töötaja saab edasi töötada. Kollektiivi toetuse puudumisel oleks olnud tööandja valikuteks jõuga tekitada rohkem öövahetusi või vähenenud töövõimega töötajast vabaneda. Esimene valik oleks tekitanud kindlasti kolleegides ebaõigluse tunnet, mis kahjustaks ettevõtte sisekliimat.

#### **4.2.7 Tööandja teavitamine vähenenud töövõimest**

Tööandja kogemuste all käsitlen teemat, mis hetkel saab tööandja teadlikuks kandidaadi või töötaja vähenenud töövõimest. Kuna hulk soodustusi nii tööandjale kui töötajale on seotud vähenenud töövõimega, siis tööandja ei saa neid kasutada, kui ta pole töötaja vähenenud töövõimest teadlik. Intervjueeritud tunnistasid osaliselt ka ise, et kuna mõned inimesed ei soovi oma vähenenud töövõimet presenteerida, siis nad tõenäoliselt ei teagi osasid vähenenud töövõimega töötajaid. Need, kelle vähenenud töövõime kohta on info olemas, jagunes tööandja teavitamine kolmeks erinevaks ajahetkeks. Oli neid vähenenud töövõimega inimesi, kes teavitasid tööle asumise hetkel, neid kes tegid seda peale 4-6kuud töötamist, aga ka neid, kelle vähenenud töövõime selgus juhuslikult.

Kuna tööandja ei tohi inimese terviseandmeid tööintervjuul ega ka hiljem küsida, on tööandja teavitamine vähenenud töövõimest inimese otsustada. Kuigi osad tööandjad tunnistasid, et nad püüavad inimese tervisest saada aimu töövestlusel. Seda küll alles siis, kui tööülesanded on lahti räägitud ning töökoht näidatud, siis uuritakse, kas töötaja tervis võimaldab konkreetset tööd teha või on tal mingeid vastunäidustusi. Osad intervjueeritud ütlesid, et mõned inimesed tulevad ütlevad kohe peale töölepingu sõlmimist, et neil on selline dokument (töövõimetuspensionäri tunnistus), võib-olla on tööandjale vajalik teada.

Valdav enamus tööandjatest ütles, et kõige tavalisem vähenenud töövõime selgumine on siis, kui inimene tuleb küsima seitset riigi poolt tasustatud lisapuhkuse päeva. Tavaliselt juhtub see peale 4-6 kuud töötamist. Selline aeg on tööandjate arvates tingitud kahest põhjusest: katseaja pikkus on 4 kuud (Töölepinguseadus, lk § 86 lg 1). Peale katseaja lõppu tunneb töötaja ennast turvalisemalt ning julgeb tööandjale öelda. Järgmine ajaline piir tekib 6 kuu möödudes, kus töötaja võib küsida puhkust (Töölepinguseadus, lk §68 lg4).

*V7: Või siis on töötajal, inimesel mingisugune kartus, hirm, et kui ma selle nüüd (kandideerimisel) ütlen (et olen vähenenud töövõimega), siis mind võidakse tööle mitte võtta. /.../Pool aastat töötab ära, katseaeg on reeglina 4 kuud, siis on töösuhe kindel, ka töötaja on*

*ennast näidanud. Tööd normaalselt teinud, pole mingeid probleeme olnud ja siis võib-olla juletakse nagu paremini.*

Vähenenud töövõimega on selgunud aga ka juhuslikult. Kolm tööandjat tõid epilepsiaga seotud näited, kus antud haigus selgus juhuslikult. Kahel juhul tuli haigushoog tööülesannete täitmisel, mis kvalifitseerusid tööõnnetusteks. Kolleegid ning tööandja ehmusid, kuna nad ei olnud selliseks vahejuhtumiks valmis. Kolmandal juhul sai tööandja teadlikuks kogemata oma tuttavatega rääkides. Tööandja sai tööõnnetust vähenenud töövõimega töötaja töökohta muutes ennetada, kuna töötaja haigushoog oleks lisaks vähenenud töövõimega inimesele endale osutunud ohtlikuks ka kolleegidele.

*V4: Kui too epilepsiaga inimene oleks seal töötava mootorsaega, igaüks saab aru, mis on töötav saag eks ole, kukkunud ise alla või kukkunud teisele pähe, oleks teisel pea otsast lõiganud sõna otseses mõttes.*

Viimasest näitest on näha, et tööhutuse tagamiseks on tööandjal vaja ülevaadet töötaja tervisest. Teine võimalus, millega on täna arvestanud Eesti seadusandlus, on vähenenud töövõimega inimese enda enesekriitilisus. Loodetakse, et inimene kas ei asu endale ohtlike töid tegema või teavitab oma olukorrast tööandjat, kes peaks sel juhul tegema muudatus nt oma riskide hindamises, töökorralduses jmt.

Tervis kui delikaatsete isikuandmete (Isikuandmete kaitse seadus, 2016 , lk § 4, lg 2, p 1) hulka kuuluv ei luba tööandjal tööandjal küsida andmeid tervise kohta. Tööandja riskide maandamiseks on loodud töötervishoiu arsti süsteem. Viimase eesmärk on hinnata töötaja ja töökohta sobivust ning tööst tulenevaid riske inimese tervisele. Tööandjate arvamused töötervishoiuarsti süsteemist olid üksteisele vastu käivad.

Paar tööandjat tõid intervjuudes välja, et töötervishoiu arstist ei ole neil kui tööandjatel kasu. Põhiliste probleemidena nähti seda, et töötaja ise ei räägi töötervishoiuarstile oma vähenenud töövõimest ja piirangutest ning teiseks seda, et arst hindab töötaja riske paberite järgi. Töötajate valikut mitte rääkida oma haigustest nähti põhinevat töötaja hirmul kaotada töökoht ja/või puue/töövõimetusprotsent. Juhul, kui inimene tõesti ei räägi oma piirangutest või tekkinud probleemidest, on ka arstil võimatu teha õigeid järeldusi ning anda soovitusi. Tööandja aga tajub arsti soovitude ja inimese tegeliku olukorra vahelist ebakõla ning ei ole süsteemiga rahul.

*V2: Nädala aja pärast läks arsti juurde, mul hull lööve, /.../Perearst kirjutas: sellel inimesel on lööve mitme-mitme asja vastu, et ta ei saa selle koha peal töötada. Perearsti ettekirjutuse põhjal*

*ma inimest koondada ei saa. Ma saatsin töötervishoiuarsti juurde. Ma lugesin (tervishoiuarstile) kõik asjad üles, kemikaalide ja mis seal olid,. Tuli töötervishoiu arsti juurest, kus oli kirjas, inimene sobib sellele töökohale. Ma loen seda paberit ja räägin töötajaga ja küsin, et mis te seal arsti juures rääkisite, mis tegite? Ta ütles ma ei rääkinud midagi, ta vaatas mind ja ma ei rääkinud midagi. Mõttetu asutus tegelikult, minu jaoks.*

Selline olukord tekitab tööandja jaoks riski, kus töötaja töötab tegelikult temale mittedobival ametikohal. Samal ajal tööandja enda võimalused riske maandada jäävad teadmatusse tõttu väikeseks.

Küll aga ei saa öelda, et tööandjate suhtumine töötervishoiuarsti oli läbini negatiivne. Üks tööandja tõi näite, kus töötajale on antud soovitusel ning tööandja on soovitusel tulenevalt oma töökorraldust muutnud.

Tööõnnetused kui tööandja risk vähenenud töövõimega töötaja korral toodi välja kolme tööandja poolt. Kõik tegid seda epilepsiat põdeva töötajaga. Lisaks sellele tõi üks neist tööõnnetuse ohu välja ka 1.vinjeti Mari puhul. Mari puhul oli tööandjale ohukohaks Mari hajameelsus, mis tähendas tööandja jaoks seda, et ta võib jääda liikuvate mehhanismide alla või vahele.

Vähenenud töövõimega töötajale töölepinguseadusega ettenähtud lisa seitset puhkuse päeva nägid tööandjad jällegi erinevalt. Paar tööandjat on sellist, kes töökorralduse juures puhkusest rääkides mainivad sellist võimalust. Seda tehakse ka siis, kui inimene ei ole oma vähenenud töövõimest tööandjale rääkinud. Paar ettevõtjat olid sellised, kes suhtusid lisapuhkusesse kui paratamatusse olukorda, millega tööandjal tuleb leppida. Kui üks tööandja arvas, et töötajad kasutavad puhkamiseks ära kõik võimalused, siis teine tööandja arvas, et kõik vähenenud töövõimega töötajad ei ole seda teinud.

Uuringus osalejaid tõi välja ka asjaolu, et kuna vähenenud töövõimega töötajaid ei ole neil ülemäära palju, siis on töökorralduslikult võimalik lisapuhkust võimaldada. Samas kui töötajaid oleks vähem või puhkust kasutatavate töötajate arv suurem, siis oleks töö korraldamine keerulisem.

*V2: Selles suhtes ikkagi on vahe (kas võtta täistöövõimeline või vähenenud töövõimega inimene), et kui mul siit oleks 50st inimest 25 ja 25 peavad olema rohkem puhkusel, loomulikult on. Too ei loe, et riik kompenseerib.*

Üks tööandja suhtus lisapuhkuse päevadesse skeptiliselt. Kuna ta ei näe, et vähenenud töövõimega töötajad kasutaksid puhkust oma tervise heaks, siis ei näinud ta sellel suuremat efekti. Tema kogemuse põhjal võetakse vähenenud töövõimega puhkus pigem oma koduste tööde tegemiseks.

Töölt vabastamine. Kui vaadata, kuidas suhtuvad tööandjad vähenenud töövõimega töölt vabastamisesse, siis siin tööandjad erilisi kitsendusi ei näinud. Katseajal töökoha ja inimese sobivuse hindamine on nagu ka teistel töötajatel. Kui töö ei sobi vähenenud töövõimega inimesele või töötulemus tööandjale, siis selleks on ette nähtud katseaeg ning kergemad võimalused töötajat töölt vabastada.

*V3: Paljud ütlevad, et oo- jaa, ma saan kõigega hakkama. Jess, ma teen kõik. Aga tegelikult ta ei tea, mida ta teeb. Piisab nädalast või kahest ja ta ütleb, et sorri, aga see töökoht pole minu jaoks. Selles suhtes on ikka ette tulnud, siis ongi see katseaeg kasulik.*

Ainult üks tööandja leidis, et vähenenud töövõimega inimeste töölt vabastamine on keerukas. Siin ei olnud põhjuseks vähenenud töövõime kui selline, vaid inimest pikalt haiguslehel oldud aeg ning sellega seonduvalt tööandja kohustused maksta ikkagi sotsiaalmaksu miinimumi ning asjaolu, et töötajale koguneb puhkusestaaž ajutisel töövõimetusetusel olemise aja eest 100 protsendiliselt.

\*\*\*

Tööandjatel on vähenenud töövõimega töötajatega nii positiivseid kui negatiivseid kogemusi. Kõige olulisemaks hindavad tööandjad töötaja tootlikkust. Seda tehti intervjuude käigus erinevalt: küsimus võis olla töötaja kiiruses, talle korralduste andmise kiiruses, töökeskkonnas või ka töötaja psüühilises erivajaduses. Kuigi tööandjatel võisid olla negatiivsed kogemused, siis olid neil olemas ka positiivsed näited. Nii ei tunnetanud enamik tööandjaid vahet vähenenud töövõimega ja täistöövõimelise töötaja tootlikkusel.

Teine suur vähenenud töövõimega töötajaga seostuv hirm oli töötaja suurem töölt puudumine seoses tervisega. Siingi läksid erinevad arvamused lahku: mõnede jaoks oli hirm saanud tõeks ja samas mõnede tööandjate arvates ei olnud vahet. Vähenenud töövõimega haigestumist võrreldi väikelastevanematega, kes samuti pisut sagedamini töölt puuduvad. Küll aga arvati, et psüühikaprobleemidega töötajad on korraga pikemalt haiged.

Töökorralduse kohandamine töötaja jaoks oli tööandjate jaoks tuttav, kuigi alati mitte kõige mugavam teema. Töökorralduses on muudetud nii vahetusi, tootmisüksust kui jagatud



meeskonna sees tööülesandeid ümber. Mida suurem oli töötaja väärtus tööandja jaoks, seda paindlikum ta töötaja suhtes oli. Töökoha kohandamist nähti lihtsana niikaua, kui see puudutab mööbli ümberpaigutamist ja väikevahendite ostmist. Kui tööandja peaks tegema suuremaid ümberehitusi, siis selle maksumus hinnati väga suureks ja tööandjad seda ei pidanud mõistlikuks. Kaalumisele võib selle võtta siis, kui tööandja on veendunud inimese tööoskustest ja tema ettevõttes töötamise jätkamise soovis.

Vähenenud töövõimega motivatsiooni kohta olid tööandjatel erinevad kogemused. Oli neid, kes arvasid, et nad on väga motiveeritud ning neid, kes olid vastupidisel seisukohal. Intervjuude käigus öeldi vähenenud töövõimega inimeste kohta tegelikult palju häid sõnu – nad on täpsed, püüdlikud, kohusetundliku, parimad töötajad jmt.

Osakoormusega töökohti ei loo tööandjad vähenenud töövõimega töötajatele. Neid luuakse siis, kui tootmis- või teenindusprotsess seda nõuab. Seetõttu hinnati keeruliseks täna ühe inimese poolt tehtavat tööd kahe töötaja vahel jagada. Lisaks nähti kulude suurenemist. Kui on võimalik võtta tööle täiskoormusega töökohale üks inimene, siis on tööandjal täna seda odavam teha kui võtta osakoormusega kaks inimest sama tööd tegema.

Kollektiivi toetust vähenenud töövõimega töötajale pidasid oluliseks kõik tööandjad. Otsese juhi hoiakutest oleneb, kas on mõtet vähenenud töövõimega inimest tööle võtta või mitte. Toetava juhi ja kollektiivi puhul on võimalik leida lahendused, kus vähenenud töövõimega inimene saab edukalt talle antud tööülesannetega hakkama. Negatiivse asjaoluna tõid tööandjad välja, et vähenenud töövõimega töötaja meeskonnaliikmete arv on tihti nii väike, et tema sagedasemad töölt puudumised või väiksem produktiivsus tekitavad liialt suure töökoormuse kolleegidele. See omakorda kahandab tööandjate julgust palgata vähenenud töövõimega inimene.

Vähenenud töövõimega inimesed teavitavad tööandjat vähenenud töövõimest erineval hetkel: tööle tulemisel, 4-6 kuu möödudes või mõnedel juhtudel ei teavita tööandjat. Tööandjate arvates on mitte teavitamise taga hirm, et vähenenud töövõimega inimest ei pruugita tööle võtta või temalt võetakse ära töövõimetuspension. 4-6 kuu möödudes on töötaja ennast katseajal tõestanud ning tekkinud puhkuse õigus, mistõttu julgetakse oma töövõime vähenemist tööandjale tunnistada. Tööandjatel on kogemus juhtumitega, kus töötajad ei räägi vähenenud töövõimest isegi töötervishoiu arstile. Seetõttu on osad tööandjad töötervishoiu arsti soovitustes pettunud.

### 4.3 Tööandjate ootused ja ettepanekud töövõimereformi suhtes

Otseseid ettepanekuid vähenenud töövõimega inimeste tööhõive suurendamiseks tegid tööandjad suhteliselt vähe. Teisalt võib nende ootusi tõlgendada tööandjate poolt välja toodud kitsaskohtade kaudu. Üldjoontes võib jagada tööandjate ootused ja ettepanekud töövõimereformile kolmeks. Nendeks on ootus paremale informatsioonile, ootus vähenenud töövõimega inimesele ja muudatused seadustes.

#### 4.3.1 Informeeritus

Intervjueeritud ei tajunud väga hästi enda osa töövõimereformi elluviimisel. Kogu informatsioon, mis neil oli, tuli peamiselt läbi meedia ja isikliku huvi. Tunti vajadust, et tööandja saaks vajaliku info kätte ühest kohast mitte ei peaks seda erinevatest kohtadest ning asutustest otsima. Ühe tööandja hinnangul võiks infojagamise kohaks olla Töötukassa.

*V5: mingil hetkel tööandjatel tekib huvi ka selle sihtgrupi vastu /.../ Kui siis oleks propageeritud see, et on võimalik saada sellist koolitust või infopäeva, et seda teadlikust tõsta. Aga see initsiatiiv peaks tulema tööandjal ise uurida. Võib olla ongi näiteks töötukassa seal kuskil, see peaks nagu eredalt vilkuma kuskil see asi.*

Tööandjad tõid intervjuudes välja, et vähenenud töövõimega inimesi palkavaid ettevõtteid võiks avalikult selle eest tunnustada. Ühest küljest aitab see muuta ühiskonna suhtumist avatumaks vähenenud töövõimega inimestesse ja teisalt on see positiivse kogemuse jagamine.

*V5: Tunnustada kuidagi avalikult neid tööandjaid, kes erivajadusega inimesi tööle võtavad, sest üldiselt kõiksugudele ettevõtetele meeldib tunnustus. Noorem põlvkond tahab hästi palju vabatahtlikuks käia ja kui on nooremad ettevõtjad, neile meeldib avalik tunnustamine ka. Kindlasti on üks see selline mõjutusvahend.*

Tööandjate otsene ootus töövõimereformile on, et tekiks muutus vähenenud töövõime määramisel. Intervjuudes tunnistas enamik tööandjaid, et täna nad ei mõista miks on osad töötajad vähenenud töövõimega. See tekitab olukorra, kus tööandjatele tundub vähenenud töövõime töötajate lisasissetulekuna ja võimalusena kasutada lisapuhkust, millel pole nende tervisliku olukorraga mingit seost. Teisisõnu oodatakse, et töövõimereformi ühe osana mõeldud töövõimehindamise muudatused korrastaksid tänast süsteemi.

*V4: Loomulikult tuleb puudega inimestele maksta (toetust). Selle üle peab olema ikka tõsine kontroll, et see asi läheb asja ette ja puudega inimene on see, kes seda vajab.*

### 4.3.2 Ootused vähenenud töövõimega inimesele

Põlvamaa keskmise suurusega tööandjad kokkupuuted vähenenud töövõimega inimestega on kesised. Vähemalt selles osas, kui on tegemist tõsisema töövõime vähenemisega. Tänaste töötavate vähenenud töövõimega töötajate juures ei ole tööandjad pidanud tegema suuremaid töökorralduslikke muudatusi või kohandusi. Nagu üks intervjuueeritu mainis, et kogu töövõimereformi mõte seisneb selles, et vähenenud töövõimega inimesed peavad hakkama rohkem kandideerima. Üks küsitletutest ei mäletanud, et neile oleks kunagi keegi tõsisema probleemiga inimene kandideerinud.

*V2: Kuni tänase päevani meil ei olegi tööd otsinudki keegi näiteks füüsilise puudega inimene, et näiteks ühte kätt ei ole. Ma ei mäleta, et meile oleks kunagi tahtnud tööle tulla siuke inimene.*

Seetõttu puuduvad tööandjatel kogemused juba värbamisprotsessis, rääkimata kogemusest sellise vähenenud töövõimega töötajaga. Mida rohkem vähenenud töövõimega inimesed kandideerivad, seda loomulikumaks ühiskonna osaks seda ka peetaks. Siiski on lisaks kandideerimisjulgusele vajalik oskus ennast intervjuu käigus tööandjale soodsalt esitleda. Intervjuuga hästi hakkama saamine eeldab vähenenud töövõimega inimeselt positiivsust ning head enesetundmist.

Enda oskuste, võimete ning haigusest tulenevate piirangute tundmine oli teine tööandjate ootus vähenenud töövõimega inimesele. Kui inimene tunneb oma piiranguid, siis oskab ta paremini hinnata oma sobivust ametikohale. Tööandjad intervjuudes eeldasid, et inimene tunneb oma haigust, teab kuidas sellega toime tulla.

*V1: Aga mis ma veel olen aru saanud, et ega nendele (vähenenud töövõimega inimestele) arst ei räägi eriti midagi. Ma ei tea, kust nad oma info võtavad, kuidas haigusega toime tulla. Ma küsin, mis sa siis tegema pead, et sul on selline asi. Nad ei tea, nad ei oska midagi arvata sellepeale. Pooled nendest ei tea üldse mis teha.*

Erinevad tööandjad võimaldavad tööandja kulul oma töötajatel käia nt ujumas või soodustavad tervisespordi harrastamist. Samal ajal on nad mures, kuna töötajad ei kasuta neid võimalusi oma tervise hoidmiseks.

*V1: Palju meil siis inimesi võimleb, palju meil ujumas käib, et tegelikult 1% võibolla. Kolmesajast kolmkümmend tegeleb võibolla enda tervisega. /.../ Nad teavad, aga nad ei tee mitte midagi enda tervise jaoks.*

Samuti ei hooli töötajad aegajalt tööohutusnõuetest, nt tõstavad raskusi valesti või ei kasuta isiklikke kaitsevahendeid töökohal. Seega kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandjad ootavad vähenenud töövõimega (ja teistelt) töötajatelt oma tervisest hoolimist. Tööandja ei saa kedagi rävada, küll aga teha luua võimalused oma tervise hoidmiseks. Töötaja ülesandeks jääb olemasolevad võimalused ära kasutada.

Lisaks sellele tundsid paar ettevõtjat puudust inimest toetavatest teenustest. Nende kogemuse põhjal on nemad töötajatele nõustajateks, kuid neil puudub vastav kompetents. Vähenenud töövõimega inimesel, eriti kui see on tingitud psüühikahäiretest, võiks olla võimalus kasutada terapeuti, psühholoogi vmt spetsialisti abi igapäeva eluga toimetulemiseks.

*V1: kui süsteem oleks selline, et ta (psüühikahäirega inimene) /.../ peaks käima võibolla mitte hoopis perearsti juures vaid sellise inimese juurde kes on tema terapeut, võibolla see, seal ta saab kõik ära rääkida, mis ta mured on ja see inimene kuulab.*

### **4.3.3 Seadusandlus**

Enamikest intervjuudest selgus, et tööandjad on vähenenud töövõimega inimeste palkamisega seotud soodustustest teadlikud, kuid ei osanud nende kasutamist väga kommenteerida. Kõige enam teati sotsiaalmaksusoodustusest, mõnel korral mainiti kohandamiskulude tagastamist, palgatoetust. Jäi mulje, et intervjuueeritud täpselt ikkagi ei tea, kui suure osa sotsiaalmaksu soodustus moodustab tööandja palgakuludest. Mõnel juhul ütles intervjuueeritu, et rahaliselt pole ettevõttel vahet, keda palgata ning mõne aja pärast tuli meelde, et mingi soodustus vist ikkagi on.

*V2: Ilmselt me tegelikult ikka saame (sotsiaalmaksu tagasi). Et ilmselt me teame ikka.*

Kõige rohkem tehti ettepanekuid sotsiaalmaksu kuumäära kohta. Seda pidas enamik intervjuueeritute oluliseks takistuseks, et ei saa töötajaid osalise koormusega töökohtadele palgata.

*V4: Absoluutselt sotsmiinimum on olulisem teema. Vot see ei soosi absoluutselt tööle võtma.*

Lisaks nähti probleeme liigeses bürokraatias, mis kaasneb iga uue töötajaga. Kuna iga uue töötajaga peavad olema tehtud rida toiminguid enne töökohale lubamist, siis see kõik võtab mõne teise töötaja aega. Eriti koormavaks osutub see siis, kui inimene loobub kiiresti tööst.

*V4: Ma nendega siin mässan ja töölepingu teen. Siis jälle üks tuleb ja teine läheb. See on meeletu töö ju. Võta, pane kõik registrisse ja tee tööleping ja räägi talle mitu tundi tööohutust,*

*töökorraldusreegleid, tuleohutust. Üks oli siin, kolme päeva (pärast) läind. Mul on iseendast ja oma ajast nii kahju, aga riigiseadus seda ei soosi, et võtta neid.*

Kolmas seadustest tulenev probleemkoht oli ajutise töövõimetuse ajal kogunev töötaja põhipuhkus. Mitu tööandjat seostas seda probleemi oma hinnanguga vähenenud töövõimega töötaja suuremast ajutises töövõimetuslehel viibimise ajaga. Kui töötaja on pikalt haige, siis selle aja eest koguneb tal põhipuhkus. Tööandjate soov on vähendada töölt eemalviibimise aega. Tööandjate poolt tehti ka konkreetne ettepanek, et ajutise töövõimetuslehel viibides koguneks põhipuhkust 50% ulatuses.

*V4: Näiteks kui inimene on haige, siis too (aeg) läheb puhkuse arvesse 50%.*

Kolmandaks ootuseks on tööandjatel muutus tervisesesse puutuvatesse andmetega seoses. Uurimistöö käigus tõid tööandjad välja olukorra, kus mitte ainult neil, vaid ka tervishoiusüsteemis on tervise andmed kättesaamatud. Tööandjate hinnangul ei ole vastuvõetav olukord, kus töötervishoiuarst saab inimese sobivust töökohale hinnata vaid vähenenud töövõimega töötaja jutu põhjal. Kui töötervishoiuarstil on vähenenud töövõimega andmed kättesaadavad, saab ta ka objektiivsemalt sobivust hinnata ning nii tööandjat kui töötajat nõustada. Samuti ei olnud töötervishoiu arst käinud üheski ettevõttes, kes seda probleemi mainisid, kohapeal töötingimusi hindamas.

Üks tööandja leidis, et võiks mõelda tööandja kohustusele omada töötajate hulgas teatud osa vähenenud töövõimega inimesi. Tema arvates aitaks selline kohustus muuta ühiskonna hoiakuid kui ka pakkuda vähenenud töövõimega inimestele tööd.

*V1: Ma olen täitsa selle poolt, las siis riik sunnib, ütlebki, et kui teil on 100 inimest tööl, peab olema teil üks selline ratastooli või selline inimene, kes olgu kasvõi siis kärudepaigutaja või selline, kes lonkab või misiganes. Või on tal mingisugune muu puue, et sellega peame harjuma, aga me lihtsalt ei ole harjunud.*

\*\*\*

Tööandjate teadlikkus töövõimereformist ei ole väga kõrge. Teisalt tunnistavad nad, et nad pole ka sellesse teemasse väga süvenenud. Peamiselt tunnetatakse info vajadust hetkel, kui tekivad konkreetse töötaja või kandidaadi kohta küsimused. Küll aitavad üldist hoiakut muuta avalikud arutelud ja infopäevad. Peamine reformiga seotud ootus on tööandjate jaoks suurema selguse saamine, kes on vähenenud töövõimega inimene. Kuna täna enamik tööandjaid ei saa oma töötajate juures aru, miks on neil töövõimetus, siis nähakse seda süsteemi ära kasutamisenä.

vähenenud töövõimega inimestele on ootus, et nad tunneksid ennast, oma võimeid ja füüsilisi piiranguid paremini. Kui nad ennast tunnevad, siis nad oskavad hinnata oma sobivust töökohale. Samuti ootavad tööandjad, et vähenenud töövõimega inimesed kandideeriks julgemini. Kui inimene tunneb ennast, on kindel oma sobivuses, oskab teha ettepanekuid töökoha kohandamiseks, siis ei näe tööandjad probleemi selles, et neil on vähenenud töövõime.

Seadusandlusele on tööandjatel kaks põhilist ootust. Esimeseks on sotsiaalmaksu miinimummäära kaotamine. Tööandjate sooviks on maksta sotsiaalmaksu selle töötasu pealt, mida inimene teenib. Teine muudatus tööandjate jaoks oluline muudatus on seotud töötervishoiuga. Hetkel olemasolev probleem, kus töötervishoiuarst valdab ainult seda terviseinfot, mida töötaja talle avaldab, ei anna alati häid tulemusi. Kuna arstil puudub vajalik info, siis ei saa ta alati objektiivselt hinnata inimese töökohast tulenevaid riske tervisele.

## **4.4 Eelnenut sünteesiv autoripoolne tõlgendav arutelu**

### **4.4.1 Tööandja hoiakud töövõimereformi ja vähenenud töövõime kohta**

Intervjuude käigus lähtusid tööandjad pigem puude meditsiinilisest mudelist. Eelkõige nähti seda kuidas vähenenud töövõimega inimene sobitub töökohale kui seda, kuidas oleks võimalik töökohta vähenenud töövõimega inimesele sobitada. Tööandjad näevad Eesti ühiskonnas kasvamisruumi meditsiinilisest mudelist sotsiaalse mudeli suunas, kuigi seda ise otseselt nii sõnastamata. Giddens (2006) puude sotsiaalsest mudelist rääkides leiab, et ühiskonna liikmed peaksid saama anda oma panuse. Samal ajal, kui ühiskond peaks leidma mooduseid, kuidas vähenenud töövõimega inimesed saaksid osaleda mitte seda takistama. Cunningham ja Cunningham (2008:67) leidsid, et peamine takistus lasubki ühiskonnal, tema hoiakutel ja käitumisel. Tööandjad on ise üks osa ühiskonnast. St nad ise on mõjutatud ühiskonna hoiakutest, kuid annavad ise samuti panuse ühiskonna hoiakutesse. Teisisõnu üksikute tööandjate käitumine üksikhaaval mõjutab võib-olla vähe, kuid summaarselt on sellel juba suur mõju ühiskonna üldistele hoiakutele.

Küsitletud ise leidsid mõnel juhul, et nende kui tööandjate roll hoiakute muutmisel on väike, samas aga nt alkoholismist rääkides tunnistas personalijuht, et tööandja hoiak on tema kui töötaja hoiakut muutnud. See tõendab Vadi (2004:85) arvmust, et organisatsioonikultuur on nähtamatu jõud, mis kujundab liikmete igapäevast käitumist. Seetõttu võib arvata, et ka tema kui personalijuhi võimuses on muuta kollektiivi arvamust. annavad ka organisatsioon väärtused ettekujutuse sellest, mis on hea ja mis halb, mis õige ja mis vale. Probleem on siinjuures see, et personalijuht ise ei usu oma organisatsioonikäitumist suunavasse mõjusse.

Intervjueeritud arvasid, et ühiskond nõuab ühe enam inimestelt, sh töötajatelt multifunktsionaalsust ja paindlikkust. Vähenenud töövõimega töötajate võimekus olla paindlik ning täita mitut ülesannet tundub olevat piiratud. See tulemus on sarnane Kaye jt (2011:529) tulemustele.

Eestis peetud aruteludel on avalikult sõna võtnud erinevad huvigrupid. Nende hulgas on olnud nii puuetega inimesi, nende organisatsioone, Tööandjate Keskliit, riigi esindajad ja uuringute läbiviijad. Samas on jäänud vähemalt minu poolt intervjueeritutele reformist rääkimine kaugeks ning infot väheseks. Palts Eesti Kaubandus-Tööstuskojast (Liimal jt, 2016) on märtsis 2016 välja öelnud, et üks olulisemaid prioriteete on rääkida rohkem reformi mõttest ning sellega seoses olemasolevatest toetusvõimalustest tööandjale. Kui arvestada siin Vadi (2004:87) kirjeldust hoiakutest, mis koosnevad arvamustest, teadmistest, infost, tunnetest ja käitumissoovist, siis aitab parem informeerimine muuta tööandja hoiakuid. Vadi mainib samas, et kui nendes komponentides on vastuolu, siis inimene püüab oma sisemise tasakaalu säilitamiseks sellist olukorda vältida muutes käitumist, tunnetust või vastuolu põhjustanud informatsiooni interpreteerimist. Seega võib ainuüksi paremast infojagamisest olla abi hoiakute muutmisel. Kuna tööandjad ise tõid infoallikana välja erinevad meediakanalid, siis on oluline sealse nii sealse info edastamine kui ka toon, millega töövõimereformist räägitakse. Jääb küsimus, kuidas tekitada huvi osaleda näiteksinfoseminaridel? Kui pole veel otsest vajadust palgata vähenenud töövõimega inimest (vt järgmisi punkte), siis ei tunnetata ka otseselt vajadust info järele.

Hetkel kehtiv töövõimetuse määramise süsteem ei pruugi tööandja jaoks olla arusaadav. Kui üks neist näeb tänase süsteemi ära kasutamist inimeste poolt, siis teised on neutraalsed või hoopis informeerivad vähenenud töövõimega inimesi nende õigustest. Siin on näha, kuidas inimese hoiakud mõjutavad tema käitumist. Sarnaselt Vadile (2004) negatiivse hoiakuga tööandja - vähenenud töövõimega töötaja kasutab kõiki ja kõike ära – ei informeeri töötajat tema õigustest. Seda võib põhjustada hirm, et kuna töötaja ei tea veel mõnest õigusest, aga teada saades võib hakata oma õigusi kasutama. Samal ajal tööandja, kes nendib, et tema tööandjana ei saa sinna midagi parata, et inimesel on üks või teine töövõimet vähendav asjaolu, leiab olevat mõistlik inimestele jagada infot nende õigust kohta.

Arvestades, et vähenenud töövõimega inimeste skaala on väga lai ulatudes lihtsamatest füüsilistest puuetest näiteks raskete psüühikahäireteni, on mõnes mõttes üllatav, et tööandjad nägid valdavas enamuses vähenenud töövõimega inimest lihtsama töö tegijana. Tuleb arvestada, et enamik hirme ja hoiakuid on omavahel seotud. Tööandja eelarvamus või ka

kogemus sellest, et vähenenud töövõimega inimene on rohkem haige, tekitab hirmu tema asendamisega seotud lisakuludest. Töölt puudumise tõttu võib jääda teistes töölõikudes töö seisma, mistõttu soovitakse panna vähenenud töövõimega inimene tööle pigem teiste tööd vähem mõjutatavatele ametikohtadele (koristajad, valvurid). Need ametikohad nõuavad vähem kvalifikatsiooni, mis omakorda tähendab väiksemat palka. Omaette kulu näevad tööandjad lisaks enam puuduva töötaja asendamiskulule ka selles, et ajutise töövõimetuslehe ajal koguneb inimesel ikkagi puhkusestaaž. Teisisõnu on töötajal õigus puhata, kuigi ta on võib-olla eelnevalt pikalt töölt eemal viibinud.

Kui vähenenud töövõimega inimeste hulgal nägid tööandjad seost tööpuuduse määraga maakonnas. Siis tööandjate suhtumisest on näha, et kui tööjõudu pole saada, on tööandjad valmis vaatama vähenenud töövõimega inimeste kui potentsiaalse tööjõu allika poole. Need tulemused langevad kokku Gilbride ja Stensrudi (1992) ning Huang ja Cheni (2015:46-47) tulemustega, kus tööjõu väike pakkumine tagab tööandjate suurema huvi vähenenud töövõimega inimeste vastu. Kui tööandjale tööturu surve puudub, siis ta ei pruugi sellise sihtrühma osas endale tööjõudu palgata. See omakorda tekitab vähenenud töövõimega inimeste osas suurema tööpuuduse ning survestab inimesi sotsiaalsete tagatiste saamiseks vaatama tööturu asemel sotsiaalkindlustussüsteemi poole.

Tööandjate valmidus lasta inimesel tööd proovida, et välja selgitada tema võimekus vastavat tööd teha, on positiivne. Samale tulemusele jõudsid Huang ja Chen (2015:47-48), kuna ainult CV põhjal on raske töötajat hinnata ning ka kandidaadil oma oskusi, tööga toimetulekut näidata.

Psüühikahäiretega töötajaid vaadates ei olnud Põlvamaa tööandjad väga negatiivse suhtumisega. Seetõttu ei kattu minu uuring Veldre jt 2015.aasta uuringuga. Viimane leidis, et Eesti tööandjal on pigem negatiivne hoiak psüühikahäiretega inimeste osas. Kahe tööandja kogemus intellektipuudega inimestega kinnitab Burke jt (2013) kokkuvõtet erinevatest uuringutest ning Eesti Kuuse ja Otsa (2014) uuringut, kus sellise puudega töötajaga kogemust omavad tööandjad on nende suhtes positiivse hoiakuga.

Kui vaadata Burke jt (2013) ülevaates välja toodud hirmu, et psüühikahäirega inimese väljaõpetamiseks kulub rohkem aega, siis minu intervjuudes see välja ei tulnud. Keskmisest madalam õppimisvõime oli lihtsalt „kõva pea“. Seda hirmu aitas ületada eelpool mainitud kogemus madalama õpivõimega inimestega. Tööandja kannatlikkuse tulemuseks on hea töötaja, kellel on töövõtted selged ning kes nendest ka kinni peab. Võimalik, et tööandjad



paigutasid „kõva pea“ alla Veldre jt (2015) poolt pakutud diagnoosimata tavalised vaimsed häired.

Toodud näites, kus ettevõttel ei ole probleeme vähenenud töövõimega inimesega, küll aga tema klientidel, on sarnane Houtenville ja Kalargyrou (2015:176) uuringu tulemustele. Selle uurimuse kohaselt muretsesivadki klienditeenindussektori ettevõtted enam klientide suhtumise pärast nende vähenenud töövõimega töötajatesse.

Vinjettide Mari ja Raineri juures leidsid tööandjad minu jaoks mõnevõrra üllatuslikult Marile sobivamaid töökohti kui Rainerile. See võib olla põhjustatud sellest, et tööandjad paigutasid vähenenud töövõimega inimese pigem tootmisesse kui kontori poolele. Mari füüsilised piirangud kuuma keskkonna talumatus oli probleemiks mõnedes tootmisüksustes, kuid tööandjad nägid muid töötamiskohti. Kuna Raineri mõõduka füüsilise töö tegemine oli tööandjatele ohumärgiks tema võimekuse kohta tootmises hakkama saada.

#### **4.4.2 Tööandja positiivsed ja negatiivsed kogemused ning neid mõjutavad tegurid**

Livermore ja Goodmani (2009) kohaselt on tootlikkus otseselt seotud ettevõtte vajadusega töötajate järgi. Seega on suurema tootlikkusega töötajad ettevõtte jaoks suurema väärtusega, kuna väheneb vajadus palgata lisatööjõudu, mis tähendab suuremaid kulusid. Seetõttu on loomulik, et kõik tööandjad tõid tootlikkuse aspekti intervjuudes välja.

On huvitav vaadata, kuidas tööandja näeb tootlikkust. Toodud näites, kus ratastooli inimese tootlikkus on väiksem seetõttu, et tema puhkepausid venisid pikemaks, ei sõltu ju tootlikkus vähenenud töövõimega inimesest (seda arvas ka tööandja). Tootlikkus on siin otseses sõltuvuses keskkonnaga, antud näites ruumide planeeringuga. Seega peaks nagu Silvers jt (1998) on puude sotsiaalsest mudelist rääkides soovitanud, muutma töökeskkonda. Viimati nimetatut paremini planeerides on võimalik lühendada puhkepausidele kuluvat aega ratastoolis oleval inimesel.

Minu uurimuses olid tööandjate hinnangud vähenenud töövõimega töötajate tootlikkuse kohta vastu käivad sarnaselt ka erinevate teiste uuringutega. Chan jt (2010:418) leidsid oma uurimuses 138 USA personalitöötajaga tehtud uuringus mõõdukat positiivset hinnangut vähenenud töövõimega inimestesse kui usaldusväärsetesse ning tootlikesse. Sama tulemuseni jõudsid Põlvamaa ettevõtjad, kelle hinnangul pole vähenenud töövõimega ja täistöövõimelise inimese tootlikkuse vahet. Samas osad tööandjad olid negatiivse hoiakuga nagu ka Fraser jt

(2011) ning Kaye jt (2011) uuringutes. Tootlikkuse teema juures oli märgata ka seda, miks tööandjad näevad vähenenud töövõimega inimesi töötamas pigem ametikohtadel, kus nende töö tulemustest ei sõltu teiste töötajate töö ja/või palk. Kui kolleegid on vähenenud töövõimega kolleegi tootlikkusest sõltuvuses, ei pruugi nad olla toetavad vaid pigem negatiivse hoiakuga. Selle vältimiseks nähaksegi vähenenud töövõimega inimest pigem lihttöödel ning ametites, kus nad ei mõjuta teiste töötulemusi.

Vähenenud töövõimega inimese tervisest kõneldes olid intervjueritud tööandjatel nii neutraalseid kui negatiivseid kogemusi. Negatiivsena toodi välja sarnaselt Amiri (Burke jt, 2013 kaudu) sagedasem haiguslehtedel olek. Psüühikahäiretega inimestel lisaks sagedasemad ja korraga pikemalt töölt eemal viibimised, mida on kirjeldanud ka Veldre jt (2015). Negatiivsele hoiakule aitab kaasa töötervishoiu ja tööohutusseaduse kohustus tööandjal maksta ajutise töövõimetuse korral töötajale hüvitist. Kui tööandja arvates on vähenenud töövõimega töötajad sagedamini haiged, siis tekivad seetõttu tööandjal lisaks puuduva töötaja tõttu töö ümberkorraldamisele ka sagedamini rahalised kulutused tema haigushüvitisele. Neutraalse suhtumisega tööandjad küll nägid suuremat töölt puudumist, kuid ei näinud selles väga suurt probleemi. Ühe tööandja arvamus, et tegelikult vähenenud töövõimega inimesed ei puudu töölt rohkem kattub Burke jt (2013) positiivsete leidudega erinevatest uuringutest vähenenud töövõime kohta.

Kui kohanduste maksumus kõrvale jätta, siis on hea, et tööandjad mõtlevad laiemalt – kuidas kogu nende töökeskkond on sobilik nt füüsilise puudega inimesele. Loomulikult on siin arenguruumi – nt madalamad lävepakud ei ole olulised ainult ratastoolis olevale töötajale, vaid ka teisele töötajatele, kellel on liikumiskõrvaldused. Madalamal asetsevad lülitid rõõmustavad ka lühemaid töötajaid jne. Kuigi tööandjad saavad aru, et sobiv keskkond toetab vähenenud töövõimega inimese tööle võtmist, siis ei olda kursis, kas uue üksuse planeerimisel on selliseid asju ette nähtud. Planeerimisel olevat ehitist oleks võimalik ehitada juba algusest peale vähenenud töövõimega inimestele sõbralikumaks. Olemasolevate hoonete kohandamine on komplitseeritum.

Tööandjate hinnangud vähenenud töövõimega inimese motivatsioonile järgivad üldiselt Burke jt (2013) tulemusi, kus tööandjad näevad vähenenud töövõimega inimesi motiveeritud, kohusetundlike ning täpsete töötajatega. See, et vähenenud töövõimega töötajatega on kergem hakkama saada, kuna nad on vähenõudlikud ning ei põhjusta nii palju sekeldusi tööandjale, on kooskõlas (Kuuse ja Otsa, 2014) uuringuga tulemustega vaimupuudega inimeste osas.

Nagu Abladze (2014) ja Eesti Töandjate Keskliit oma manifestis (2014) on maininud, ei ole töandjatel piisavat majanduslikku stiimulit luua osakoormusega töökohti. Käesoleva uuringu tulemused kinnitasid seda. Sarnaselt Eesti Töandjate Keskliiduga (2014) leidsid töandjad, et tööjõukulud, eriti sotsiaalmaksu miinimum ei motiveeri töandjaid osakoormusega töökohti looma.

Arvestades, et antud uurimuse seitsmest intervjuust viis esindasid tootmisettevõtteid, langeb kollektiivi toetuse olulisus kokku Houtenville ja Kalargyrou (2015:176) tulemustega. Käesolevas uurimuses töandjate hirm suurema juhendamise, kontrollimise eest kattub Kaye jt (2011) ning Fraseri jt (2011:9) uurimistulemustega. Fraser leidis oma uurimuses, et väikeettevõtted on intiimsemad ning jõuavad iga töötajani ning seetõttu võib see teema olla nende jaoks mitte nii oluline. Kuna minu uurimuses olid keskmise suurusega ettevõtted, kus inimesega hakkavad tegelema tema otsesed juhid, siis on see arusaadav. Teisalt tuleb mees pidada, et näiteks Põlvamaa väikeettevõtete juures ei pruugi kollektiivi suhtumise teema olla üldse tähtis.

Millal ja miks teatada töandjale oma vähenenud töövõimest – selles küsimuses on kahel vastaspoolel erinevad huvid ja hirmud. Vähenenud töövõimega inimene ise kardab, et kui ta vestlusel seda mainib, siis tal kas võetakse töövõimetuspension ära või töandja ei võta teda tööle. Viimast toetavad töandjate enda hirmud vähenenud töövõimega inimeste ees. Samas on töandjad huvitatud sellest, kas see konkreetne inimene suudab seda konkreetset tööd teha. Kui ta seda suudab, siis on tema avanevad tema palkamisel töandjale erinevad võimalused: kasutada sotsiaalmaksusoodustust, kohandusi, abivahendeid, tugiisikut jne. Seadusandja on siinkohal asunud eeldatavalt nõrgema poole – töövõtja – poolele. Seda kinnitavad seadused, mis ei lase töandjal otsesõnu inimese tervise kohta pärida. Kui vähenenud töövõimega inimene tunneb ennast, oma oskusi, teadmisi ja potentsiaali, siis suudab ta hinnata oma sobivust töökohale. Sel juhul ei ole tõesti töandjal otseselt vaja teada tema töövõime vähenemise põhjuseid. Töandja garantiiks on töötervishoiuarst, kes samuti hindab inimese sobivust ametikohale. Siinkohal tõid aga töandjad välja oma negatiivsed kogemused, kus neil ei ole olnud sellest kohustuslikust töötaja ja töökoha hindamisest abi. Eelkõige peitub põhjus siin vähenenud töövõimega inimeses, kes ei avalda oma terviseseisundit ka töötervishoiuarstile. Sel juhul ei ole võimalik ka adekvaatse info jõudmine töandjani.

Töandjate jaoks puudub majanduslik kasu osakoormusega töökohtade loomiseks. Peamise takistusena märgitakse sotsiaalmaksu miinimummäära. Intervjuude käigus selgus, et töandjad on teadlikud vähenenud töövõimega töötajate sotsiaalmaksusoodustusest. Kuid osajaga

töötamist ning sotsiaalmaksusoodustust omavahel millegipärast ei seostatud. Samal ajal on tööandjatel negatiivne hoiak vähenenud töövõimega inimese palkamisse võrreldes nendega, kel on täielik töövõime.

Hoiaku muutus ei taga veel vähenenud töövõimega inimese tööle saamist. Kõige suuremaks takistuseks on intervjuude põhjal asjaolu, et tööandjad saavad sellest teada umbes pooltel juhtudel tagantjärele. Mistõttu värbamisotsus ei ole sotsiaalmaksusoodustusest, vähenenud töövõimega inimesest ega ka tööandja hoiakust vähenenud töövõimega inimese suhtes kuidagi mõjutatud. Tööandjate meelest on see seotud peamiselt asjaolust, et kui enne töösuhte algust tööandjat teavitada, siis tööandja keeldub tööle võtmast (kuigi see oleks diskrimineerimine).

Sotsiaalmaksusoodustuse suurem teadvustamine tööandja juures annab vähenenud töövõimega inimesele eelise ning võib muuta tööandja hoiakut positiivsemaks. Eelise kasutamiseks peaks vähenenud töövõimega inimene tööandjat sellest teavitama juba värbamisprotsessis.

Antud situatsioon, kus tööandja ei ole veendunud, et vähenenud töövõimega inimene sobib oma tervise tõttu töötama konkreetset ametikohal, tekitab hirmu tööõnnetuste ees. Antud magistr töö uurimusele eelnenud kirjanduses oli see välja toodud ainult epilepsiaga seotud uurimustes – vt nt Jacoby jt (2005). Kuivõrd tööohutus ei olnud intervjuukavas eraldi küsimus, siis on siinkohal huvitav märkida, et tööandjad tõid ise selle probleemi esile ja just nimelt epilepsiaga seondult. Siin võivad rolli mängida erinevate riikide erinevad seadused, ühiskonna hoiakud. Minu uurimuse raames on aga tööõnnetuste hirm tööandjate hulgas levinud, mistõttu tuleb sellele vähenenud töövõimega inimeste rakendamisel tähelepanu pöörata. Tööandjad on teinud töökoha riskide hindamise lähtudes oma tänastest keskmistest töötajatest. Kui vähenenud töövõimega inimene on mõne erivajadusega, siis tuleb tööandjal riskid ümber hinnata.

#### **4.4.3 Tööandjate ootused ja ettepanekud**

Tööandjaid saab paremini informeerida avalikus meedias kajastatavate aruteludega. Mõned tööandjad pidasid oluliseks teiste tööandjate positiivset kogemust. Aga ei saa unustada, et tööandjat hakkavad need teemad kõnetama alles siis, kui tal endal tekib vajadus sellise info järele. See võib tekkida erineval hetkel ja seetõttu on hea, kui tööandja teaks, kust või kelle käest ta seda saada võiks.

See on iseenesest loogiline, kuna Töötukassa üheks rolliks on teenuste osutamine vähenenud töövõimega inimeste tööle aitamisel, aga ka seal hoidmisel (Eesti Töötukassa, 2016). Kui ka töötukassas endas tööandja jaoks vajalik kompetents puudub, on tal võimalik läbi tööandjate

konsultantide ja juhtumikorralduse leida vajalikud koostööpartnerid, kellega koos tööandja vajadusele tulla.

Info tööandjatele arvates peab nende vajadusi arvestades jagunema:

- Üldine informatsioon töövõimereformist
- Teadlikkuse tõstmine kuidas erinevad haigused mõjutavad inimese töövõimet
- Soodustustest tööandjale
- Tööandjate kogemuste jagamine laiemalt

Tööandjate kogemusi võib jagada erinevate infopäevade raames, meedias.

Tööandjad nägid infojagamise kohana ka vähenenud töövõimega inimesi palkavate ettevõtete tunnustamist. Kuuse ja Otsa (2014:27-26) nägid tööandjate poolelt sarnast suhtumist, kus vähenenud töövõimega inimeste palkamine aitab näidata ettevõtete avatuna. Viimane võib mõnedel juhtudel osutada juba ettevõttele konkurentsieeliseks. Samal ajal on ka teiste ettevõtete head kogemused tööandjatele julgustavad. Seega võiks ettevõtete tunnustamine tuua kasu nii nendele endile, ühiskonna hoiakute muutmisele, julgustada vähenenud töövõimega inimesi kandideerima ja ettevõtteid neid palkama.

Vähenenud töövõimega inimene peab oma oskusi ja sobivust töökohale rohkem tõestama. Tööandjatel tekib nende nii vaimse kui füüsilise võimekuse kohta rohkem küsimusi ning seega potentsiaalseid barjääre. See omakorda nõuab vähenenud töövõimega inimeselt suuremat julgust kandideerimisel, paremaid enesemüügi oskusi. Mõlemad eelpool nimetatud on seotud enesekindlusega. Samal ajal kui tõkked tööturule sisenemiseks on suuremad, tähendab see rohkem negatiivseid kogemusi nii kandideerimisel või ka töötamisel. See omakorda aga vähendab enesekindlust järgmise töökoha saamisel. Teisisõnu tekib spiraal. Teisest küljest töötab see spiraal ka vastupidises suunas: rohkem vähenenud töövõimega inimesi tööturul suurendab tööandjate kokkupuuteid nendega. See vähendab tööandjate eelarvamusi, annab positiivseid kogemusi ja seega julgustab edaspidi töösuhte proovimisel nii vähenenud töövõimega inimest kui tööandjat.

Kõik eelnev eeldab enese ja oma haiguse head tundmist. See oli ka tööandjate üks murekohtadest. Hetkel püsiva töövõimetuse määramise aluseks on diagnoos (Sotsiaalministri määrus 23.09.2008 nr 57) ning otsusega ei anta inimesele käitumisjuhiseid. Töövõimehindamisel annab ekspertarst soovitused töövõime edasise toetamise, abivahendite

ning töötingimuste osas (nii sobivad kui mitesobivad) (Töövõimehindamise metoodika, 2015). See peaks aitama lahendada probleemi, et inimene ei tea endale mitesobivaid töötingimusi.

Tööandjate kogemused, et vähenenud töövõimega inimese kandideerivad vähem, on sarnased Kaye jt (2011.529) tulemustega. Tööandjate ootus vähenenud töövõimega inimeste suuremale kandideerimisele ei pruugi aga täituda. Huang ja Chen (2015.47) on märkinud, et sellise sihtrühma leidmine eeldab ka tööandjalt traditsioonilisest erinevate värbamiskanalite kasutust. Tavalised avalikud töökuulutused tööotsingu portaalides ja ajalehtedes ei pruugi tuua tulemusi. Mainitud autorite uurimuses selgus, et palju enam leiti vähenenud töövõimega töötajad rehabilitatsiooniasutuste, puuetega inimest organisatsioonide või haridusasutuste kaudu infot levitades. Selliste infokanalite kasutamine annab inimestele julgust, et tööandja on vähenenud töövõimega kandideerijale mõelnud kui potentsiaalsele töötajale.

Tööandjate ettepanek vähenenud töövõimega inimesele toeks olev terapeut, psühholoog vmt spetsialist on hetkel sihtgrupile kättesaadav kas rehabilitatsiooni teenuse kaudu (Sotsiaalhoolekande seadus) ja (Tööturuteenuste ja -toetuste seadus) või omafinantseeringuna. Nii tööalase kui sotsiaalse rehabilitatsiooniteenuse vajadust hinnatakse alates 1.jaanuarist 2016 individuaalselt ning kui inimesele on vaja ainult ühte teenust kogu rehabilitatsioonimeeskonnast, siis ei pruugita teda sinna suunata. Seega ei pruugi see olla lahenduseks ning põhjuseks, miks töötaja läheb rehabilitatsioonivajadust Töötukassasse või Sotsiaalkindlustusametisse hindama. Mõningal määral on vähenenud töövõimega töötajatel võimalus saada kogemusnõustamise teenust (Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale, 2015), kuid see teenus on alles arenemisjärgus.

Madal soodustuste tundmise tase võib tuleneda intervjueritute positsioonist ettevõttes. Intervjueritutest kaks olid ettevõtete omanikud, viis personalitöötajad, peaspetsialist või allüksuse juht. Ettevõtte omanikud olid rohkem ettevõtte finantspoolega kursis ning sotsiaalmaksuga kursis. Teiste puhul võib soodustuste mittetundmine olla põhjustatud sellest, et nad ei puutu otseselt kokku raamatupidamise või ettevõtte finantspoolega. CentARi (2015) uuringu järgi on riik maksnud sotsiaalmaksu soodustust ainult 36% töötavate vähenenud töövõimega inimeste eest. Kui siinkohal välja arvata ka need, kes töötavad ettevõtetes (nt kohalikud omavalitsused, riigiasutused), kellel pole õigust seda soodustust kasutada, on see võimalus suuresti kasutamata. Teisalt olid nad kõik veendunud, et ettevõttele on majanduslik kasu väga tähtis. See haakub Paltsi (2016) poolt väljaöelduga, et teenuseid ja soodustusi on piisavalt, küsimus on nende kasutamises tööandjate poolt. Seega võib parem soodustuste ning teenuste tundmine motiveerida tööandjat vähenenud töövõimega inimest palkama.

Kandidaatide seast valiku otsuse tegija teadmiste tõstmine, kuidas vähenenud töövõimega inimese palkamisega kaasnevaid soodustusi saab ettevõtte kasutada, suurendab ka võimalust, et palgatakse just sellest sihtgrupist endale töötaja.

Sotsiaalmaksuseadus kohustab tööandjat tasuma riigile sotsiaalmaksu, isegi juhul, kui inimene on teeninud kuus alla töötasu miinimumi. Antud situatsioonis (nt osakoormusega töö korral) tasub tööandjal palgata vähenenud töövõimega inimene, kelle eest sotsiaalmaksu miinimummäära tasub riik ning tööandja peab tasuma vaid seda ületava osa. Samas ei loo tööandja osakoormusega töökohta vaid seetõttu, et sinna palgata vähenenud töövõimega inimene. Nagu eelpool mainitud, loob tööandja osakoormusega töökohta ainult seetõttu, et see on tingitud tema teenindus- või tootmisprotsessist. Intervjuude põhjal enamik tööandjaid vältisid sel põhjusel osakoormusega töökohtade loomist.

Töötervishoiu arstide töö ei ole tööandja jaoks mitmel põhjuselt efektiivne. Selle põhjustab nii töötajate poolt info varjamine arsti eest kui ka asjaolu, et arstid teevad otsuse tööandja poolt saadatud riskide hindamise ning töötaja jutu põhjal. Arstide vähene tööandjate külastamine ei ole midagi uut, sarnale tulemusele jõudis ka Tööinspeksioon (2013) oma uuringuga, kus 85st külastatud ettevõttest 45% ei olnud arst tegelikke töötingimusi näinud. CentAR (2015) uuringu tulemuseks oli ainult dokumentide põhjal tehtud otsused. Tööinspeksiooni (2013) uuringus leidis kinnitust Põlvamaa tööandjate intervjuudes välja toodud põhjendus, et töötajad ei julge oma probleemidest rääkida töö kaotuse hirmus.

Vinjetid olid üles ehitatud pigem leebetena. Mõlemal kandidaadil oli nii kerge psüühiline kui füüsiline puue. Mõned asjaolud ei olnud vinjetti koostades väga olulised. Näiteks vanus. Vinejett kasutades aga nähti Mari vanust üldiselt positiivse võimalusena – noor inimene, kellel elu alles ees. Seevastu Raineri vanus oli osade tööandjate jaoks kriitiline. Samas ei peetud vanust kummagi vinjeti juures olulisimaks. Teine asjaolu, mida ma vinjetti koostades ei pidanud väga oluliseks, oli haridus. Tööandjate jaoks oli haridustase üldiselt õpivõime näitaja. Raineri puhul eeldati vanuse tõttu, et ta on õppinud tänaseks vananenud eriala, aga oluline oli haridus kui inimese kvaliteedinäitaja. Pere olemasolu nähti nii positiivsena – on kellele toetuda. Iseseisvad lapsed tähendasid ühe tööandja jaoks, et „ta ei vaata kella, millal lastele lasteaeda järgi vaja minna“.

Esimeses vinjetis toodud kuuma mittetalumine leidis üldiselt lahenduse teistes töökohtade pakkumise näol. Mitmel korral leidsid vastajad arutelu lõpuks, et selline Mari neil juba töötab/on töötanud. Marit nähti pigem „kõva peaga“ töötajana. Et selliseid on ikka. Kuigi pidev

töökohustuste meelde tuletamine võib tööandjate arvates tekitada kollektiivis pingeid nii otsestes ülemustes (peavad pidevalt kontrollima) kui ka kolleegides (väiksema tööpanuse eest sama tasu). Mari vanust tõlgendasid tööandjad positiivselt – nii noort inimest ikka peab aitama.

Teises vinjetis tekitas enim kõhklusi pikk paus töötamises. Meeleolukõikumised tööandjate jaoks ei viidanud üldiselt nt depressioonile, pigem seostati seda iga inimese normaalse tervisega („kellel meist ei kõiguks“). Samuti oli oluline töölt eemal olemise pikkus. Kui kahe nädalaline puudumine ei tekitanud olulist vastuseisu - seda võrreldi isegi väikelaste vanemate haiguslehel olemisega-, siis juba üks kuu puudumist oli tööandja jaoks pikk aeg. Samas kui selgitada, et see tavaliselt ei juhtu üleöö, vaid meeleolu läheb allamäge pikkamisi ning on võimalik seda ette näha, tundus see olevat kergendav asjaolu. Maamajas elamist nähti nii positiivsena „elab maamajas, too tähendab seda, et tal peaks olema suhteliselt lahtised käed“ kui negatiivsena, kuna maja hooldus kütteperioodil võib seada piiranguid töötaja paindlikkusele tööaegade suhtes.

Kui üldiselt tõid tööandjad kirjandusega sarnaseid takistusi – väiksem tootlikkus, vaja rohkem teha ümberkorraldusi, rohkem haiguslehel jne – siis paljudel juhtudel, eriti vinjettide osas, tõid tööandjad välja asjaolu, et tegelikult need inimesed töötavad nende juures juba täna.



## 5 ETTEPANEKUD JA SOOVITUSED

Puudega inimest töötamise soodustamiseks on vaja suurendada ühiskonna teadlikkust. Peamised takistused tulenevad ühiskonna, sh tööandjate eelarvamustest vähenenud töövõimega inimeste kohta kui ka seadustest tulenevatest piirangutest.

**Informeeritus.** Enamik eelarvamusi ja nendega seotud käitumisi on omavahel seotud. Samas on osasid hirme võimalik maandada. Nt Domzal jt (2008) uuringu tulemus, et vahest piisab tööandjale paremast informatsioonist. Nagu minu uuring seda ka kinnitas, on tööandjatele endile olulised teiste tööandjate positiivsed kogemused ja näited. Need tunduvad usaldusväärsemad kui kuskilt mujalt kuuldud-nähtud. Seega on informatsiooni saamine tööandjate jaoks oluline.

Järgmisena tekib küsimus, mil viisil esitatuna oleks info meeldejääv ja kasulik? Sellele küsimusele on antud magistritöö põhjal väga täpselt raske vastata, kuna valim oli selleks liiga piiratud. Samas toodi tööandjate poolt välja erinevad infoallikad: meedia, kolleegid, infopäevad. Seetõttu julgen väita, et erinevate kanalite kasutamine on vajalik, sest tööandjad leiavad oma info erinevalt. Kuna uurimuses selgus, et infot soovitakse pigem sel hetkel, kui tööandja seisab konkreetse probleemi ees, siis võiks soovitada meedia ja infopäevade kaudu jagada üldist infot. Viimase alla käib ka teadmine, et kui on vaja täpsemat infot, siis kuhu ja kelle poole pöörduda. Eeldatavalt võiks selleks olla Töötukassa ning Töötukassa tööandjate konsultant.

Erinevad avalikud arvamused, arutelud, meediakajastused saavad muuta Eesti ühiskonna hoiakuid vähenenud töövõimega inimestesse laiemalt. Eelarvamuste ja hoiakute muutmiseks ei piisa ühekordsetest aktsioonidest, vaid on vaja järjepidevat kajastust. Kindlasti ei tohiks karta ka negatiivseid näiteid, kui neid saab tasakaalustada erinevate lahendusvariantidega, mis võib-olla küll esiletoodud näite puhul veel kasutamata jäid.

**Vähenenud töövõimega inimesega** seonduvatest probleemidest tõid tööandjad esile fakti, et kuigi nende ettevõttes juba täna töötab mitmeid vähenenud töövõimega inimesi, siis keerulisemate probleemidega vähenenud töövõimega inimesi nad ei ole kandideerimas kohanud. Tööandjate endi esialgsed hoiakud raskematesse häiretesse olid negatiivsed, kuid intervjuude käigus leidsid nad ikkagi, et oluline on töötaja võimekus ja töökohale sobivus. Seega on edukaks kandideerimiseks vaja tunda vähenenud töövõimega inimese võimeid ning tööandja poolt pakutavat töökohta.

Vähenenud töövõimega oskuste ja võimete väljaselgitamisel on oluline roll inimesel endal, aga ka tema tugivõrgustikul. Tööandjad on osaliselt valmis laskma kandidaatidel töökohas oma võimeid proovida. Seda võimalust peaks vähenenud töövõimega inimesed või nende tugivõrgustiku, nt tugiisikud või Töötukassa juhtumikorraldajad rohkem kasutama.

Teisalt ei ole mõistlik tööandjaid kurnata sellega, et kõik lähevad tööülesandeid ja oma võimekust proovile panema. Töökoha ja kandidaadi paremaks sobitamiseks tuleb tunda hästi tööandja töökorraldust, -tingimusi ning -ülesandeid antud töökohal. Need on olulised kõigi kandidaatide jaoks, mitte ainult vähenenud töövõimega inimestele. Enamik töökuulutusi on loodud tööandja poolt „keskmisele kandidaadile“. Kuna vähenenud töövõimega inimesed ei ole homogeenne grupp, siis ei pruugi töökuulutuses antud informatsioon olla kandideerimisotsuse tegemiseks piisav. Siin saab aidata Töötukassa tööandjate konsultandi ja/või juhtumikorraldaja ettevõttes kohapeal töökohaga tutvumine. Teades potentsiaalseid kandidaate saab anda nõu nii tööandjale töökorralduse või töökoha kohandamiseks või kandidaadile kandideerimiseks. See võimalus on olemas ka täna, kuid minu kogemuse põhjal võiks seda kasutada tunduvalt sagedamini.

**Seadused.** Minu uurimuses oli kõige valusam probleem tööandja jaoks osakoormusega töö ning sotsiaalmaksumiinum. Kuna tööandja lähtub ettevõtte töökorralduses tootmisprotsessist ja kasumlikkusest, siis on sotsiaalmaksu miinimummäära kohaldamine nende arvates peamine takistus osakoormusega töökohtade loomisel. Tööandjate sooviks oleks maksta sotsiaalmaksu tegeliku palga pealt. See vähendab tööandja kõhklusi osakoormusega töökoha loomisel. Hetkel kehtiv sotsiaalmaksu soodustus annab osakoormusega töökoha täitmisel vähenenud töövõimega kandidaadile eelise, kuid tööandjad ei loo selliseid töökohti selleks, et seal saaksid töötada ainult vähenenud töövõimega inimesed.

Teine regulatsioonidega seotud ettepanek on seotud töötervishoiuga. Selleks, et töötervishoiu arsti ettepanekud oleks asjakohasemad, võiks kaaluda nendele õiguse andmist näha vähenenud töövõime põhjust. See aitaks vältida olukorda, kus töötervishoiuarst teadmata töötaja vähenenud töövõimest ja sellega seotud piirangutest soovib tal samas töökohas töötamist jätkata või ei oska soovitada tööandjale töökorralduse muudatusi või -kohandamist.

## 6 KOKKUVÕTE

Eesti tööjõud kahaneb peamiselt rahvastiku vähenemise ning väljarände tõttu. Tööandjatel on järjest raskem leida endale sobivat tööjõudu. Üheks suures osas kasutamata tööjõu allikaks on vähenenud töövõimega inimesed. Kuigi tööjõupuudus sunnib tööandjaid selle sihtrühma poole vaatama, ei jõuta reaalse vähenenud töövõimega inimese värbamiseni väga sageli, sest tööandja käitumist pärsivad erinevad eelarvamused ja hoiakud vähenenud töövõimega inimese suhtes. Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli uurida tööandja motivatsiooni suurendavaid ja takistusi vähendavaid faktoreid. Eesmärgi saavutamiseks uurisin, millised on tööandjate positiivsed ja negatiivsed kogemused vähenenud töövõimega töötajatega ning nendega seotud hoiakud.

Uurimismeetodina kasutasin kvalitatiivset lähenemist individuaalintervjuude ja vinjettidega. Avatud küsimustega intervjuud õigustasid ennast lubades tööandjatel tuua oma kogemustest erinevaid näiteid. Temaatiline sisuanalüüs aitas luua arusaama tööandjate peamistest eelarvamustest ja hoiakutest. Seetõttu käsitlesin magistritöös teemasid, mida esialgu olin uurijana intervjuusid planeerides pidanud ebaolulisteks.

Tööandjatele ei ole väga selge töövõimereformi eesmärk ja nende roll selles. Teisalt tuntakse vajadust muuta hetkel kehtivat töövõimetuse määramise süsteemi. Peamise põhjusena näevad ettevõtjad süsteemi ära kasutamist inimeste poolt. Igapäevases suhtluses ei taju tööandjad tihti, miks on inimesele vähenenud töövõimega määratud. Viimane asjaolu põhjustab osaliselt erinevad suhtumised vähenenud töövõimega inimesse. Üldiselt eelistakse täistöövõimelist töötajat vähenenud töövõimega töötajale, kuid see pole absoluutne. Võidakse eelistada ka vähenenud töövõimega inimest, kui ta sobib antud töökohale ja on võimeline seda tööd tegema.

Enamlevinud eelarvamused vähenenud töövõimega töötaja tootlikkusele, enam haige olemisele, kohandustele ja motivatsioonile andsid vastakaid tulemusi. Kuna tööandjate kogemusi oli ühest äärmusest teise, siis olid ka hoiakud erinevad. Vastakad arvamused on tingitud töökoha, vähenenud töövõimega inimese isiksuse, tervise ja oskuste koosmõjust. Sarnase puudega inimeste kohta toodi erinevaid näited, kus hoiakute erinevuse võis tingida nii erinev töökorraldus kui ka konkreetse töötaja võimekus. Kõik tööandjad pidasid vähenenud töövõimega töötaja töölevõtmisel võtmeteguriks kollektiivi, sh otseste juhtide hoiakuid. Toetava hoiaku korral on vähenenud töövõimega inimese tööle võtmine tõenäolisem. Samas on iga kollektiiv Eesti ühiskonna minipeegeldus.

Tööandjad tunnevad infopuudust hetkel, kui neil on konkreetsed küsimused vähenenud töövõimega töötaja tööle võtmisel või töötamisel. Eelnevalt info kogumine toimub peamiselt

meedia vahendusel. Pigem tuntakse puudust teabest, kelle käest vajadusel küsida. Kõige suuremad ootused on seotud vähenenud töövõimega inimeste endiga. Raskemate puuetega vähenenud töövõimega inimestega puuduvad tööandjatel sageli kogemused põhjusel, et sellised inimesed ei ole kunagi nende juurde kandideerinud. Seetõttu ei osata sageli ka enda käitumist ette ennustada. Teine ootus tööandjatel on, et vähenenud töövõimega inimene tunneks ennast ja oma võimeid. See aitab objektiivselt hinnata oma sobivust töökohale.

Suurima takistusena nähti vähenenud töövõimega inimeste osakoormusega palkamisel sotsiaalmaksu miinimumi nõuet. Tööandjatel on valmisolek vähemalt mõningal määral suurendada osakoormusega töökohti, kui see poleks neile rahalisest kahjulik.

Võib öelda, et vähenenud töövõimega inimeste hõive kasvatamine nõuab aega, finantse ja kannatlikkust kõigilt osapooltelt. Parimate tulemuste saavutamiseks tuleb teha koostööd kõigil osapooltel. vähenenud töövõimega inimesi peab julgustama kandideerima, kuid teisalt peab olema tugivõrgustik, mis neid toetab. Tööandjad näevad inimeste tööle võtmist läbi majandusliku prisma. Samas, kui vähenenud töövõimega inimene sobib töökohale, ei ole vastuseisu vähenenud töövõimega inimese palkamisele.

## 7 KASUTATUD KIRJANDUS

- Abuladze, L. (2014) Tegevuspiiranguga inimeste majandusaktiivus. K.Põder (Toim.) *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 101-113) Tallinn: Eesti Statistikaamet
- Andersson, J. (2012) Employer attitudes towards people with a psychological disability. Kasutatud 23.03.2016  
<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2797427&fileId=2797428>
- Barnes, C. A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy*, 20 (4), 441-457. doi:10.1177/026101830002000402
- Barter, E., & Renold, E. (1999). The Use of Vignettes in Qualitative Research (N. Gilbert, Toim.), *Social Research Update* 25.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1991). *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology*. London: Penguin Books.
- British Fundamental Principles of Disability. (25.11.1975.a.). THE UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED, & THE DISABILITY ALLIANCE, Kasutatud 26.02.2016  
<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/UPIAS-fundamental-principles.pdf>
- Brooks, I. (2006). *Organisatsioonikäitumine. Üksikisik, rühm ja organisatsioon* (3.trükk.). (M. Vaba, Tõlk.) London: Pearson Education Limited.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (July 2013. a.). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(01), 21-38. doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ee/10.1017/jrc.2013.2>
- CentAR (2015). *Töötingimuste ja töökeskkonna mõju ajutise ja püsiva töövõimetuse kujunemisel*. Kasutatud 20.05.2016 [http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/centar\\_uuringu\\_loppraport.pdf](http://sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/centar_uuringu_loppraport.pdf)
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E.-J., Jones, R., & Johnson, E. T. (03. 07 2010. a.). Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20, 412-419. doi:DOI 10.1007/s10926-010-9252-6

- Cooper, M. (1995). Epilepsy and employment--employers' attitudes. *Seizure*, 4 (3), 193-199.
- Cunningham, J., & Cunningham, S. (2008). *Sociology and Social Work*. Exeter: Learning Matters
- Destefanis, S., Musella, M. (2009). *Paid and Unpaid Labour in the Social Economy. An International Perspective*. Heidelberg: Physica-Verlag. doi:10.1007/978-3-7908-2137-6
- Domzal, C., Houtenville, A., & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*. Kasutatud 23.03.2016 <http://www.dol.gov/odep/research/SurveyEmployerPerspectivesEmploymentPeopleDisabilities.pdf>
- Eesti Hooldajate Liit. (28.05.2014.a.). *Eesti Hooldajate Liit*. Märgukirjad. Kasutatud 11.04.2016 <http://ehol.ee/margukiri-toovoimereformist/>
- Eesti Hooldajate Liit. Kollektiivne pöördumine. Pöördumine tööealiste puudega inimeste, töövõimetuspensionäride ja omastehooldajate kaitseks töövõimereformi rakendamisel. (12. 09 2014. a.). Kasutatud 11.04.2016 <http://ehol.ee/kollektiivne-poordumine/>
- Eesti Statistikaamet. (2013). Piirkondlik portree Eestist. Kasutatud 10.03.2016 <http://www.stat.ee/ppe>
- Eesti Statistikaamet. (09.03.2016.a.). *Sotsiaalne kaitse*. Kasutatud 02.04.2016 <http://www.stat.ee/58094/?highlight=töövõime>
- Eesti Tööandjate Keskliit. (sügis 2014. a.). *Tööandjate manifest. Eesti tööandjate ettepanekud riigile, tööandjatele ja tööinimestele*. Kasutatud 08.04.2016 [http://www.employers.ee/wp-content/uploads/images\\_pdf\\_Tandjate\\_Manifest\\_2015.pdf](http://www.employers.ee/wp-content/uploads/images_pdf_Tandjate_Manifest_2015.pdf)
- Eesti Töötukassa. (2015). *Potentsiaalselt töötukassale lisanduvad kliendid. Kes nad on?* slaidid. Kasutatud 28.05.2016
- Eesti Töötukassa. (05.05.2016.a.). *Töövõimereformist*. Kasutatud 15.04.2016 <https://www.tootukassa.ee/toovoimereform>

- Euroopa Komisjon. (15. 11 2010. a.). *Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020: Uued sammud tõketeta Euroopa suunas*. Kasutatud 05.05.2016 <http://www.epikoda.ee/wp-content/uploads/2012/04/Euroopa-puuetega-inimeste-strateegia-2010-2020-1.pdf>
- European Commission. (20.05.2003. a.). Commission recommendation of 6 May 2003 concerning the definition of micro, small and medium-sized enterprises. *Official Journal of European Union*. Kasutatud 10.04.2016 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:124:0036:0041:en:PDF>
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*(35), 1-11. doi:10.3233/JVR-2011-0548
- Gibbs, A. (Winter 1997. a.). Focus Groups. *Social research Update*(19). Kasutatud 17.03.2016 <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU19.html>
- Giddens, A. (2006). *Sociology* (5th). United Kingdom: Polity Press.
- Gilbride, D. D., & Stensrud, R. (01. October 1992. a.). Demand-side Job Development: A model for the 1990s. *Journal of Rehabilitation*, 58(4), 34-39.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2015). Employers' Perspectives about Employing People with Disabilities: Comparative Study across Industries. *Cornell Hospitality Quarterly*(56 (2)), 168-179. doi:10.1177/1938965514551633
- Huang, I.-C., & Chen, R. K. (2015). Employing People With Disabilities in the Taiwanese Workplace: Employers' Perceptions and Considerations. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(I), 43-54. doi:10.1177/0034355214558938
- Isikuandmete kaitse seadus. (2016). Vastu võetud 15.02.2007, avaldatud Riigi Teataja I, 06.01.2016, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/106012016010>
- Jacoby, A., Gorry, J., & Baker, G. (2005). Employers' Attitudes to Employment of People with Epilepsy: Still the Same Old Story? *Epilepsia*, Vol 14 (12), 1978-1987. doi:10.1111/j.1528-1167.2005.00345.x
- Kangro, T., Papp, T., Tarand, I., Sepp, M., & Raudmees, A. (20. 03 2015. a.). Märgukiri erakondadele. Kasutatud 11.04.2016 <http://ehol.ee/margukiri-erakondadele/>

- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (13. 03 2011. a.). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*(21), 526-536. doi:10.1007/s10926-011-9302-8
- Kitzinger, J. (29. 07 1995. a.). Introducing focus groups. *The BMJ*, 311(7000), 299-302. Kasutatud 17.03.2016  
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2550365/pdf/bmj00603-0031.pdf>
- Klomann, J. (2015). Töövõimetuspensionäride töö leidmist soodustavad ja takistavad asjaolud Eesti Töötukassa Tallinna ja Harjumaa osakonna juhtumikorraldajate klientide näitel 2015.aastal töövõimereformi valguses. Kasutatud 14.02.2016  
<http://dspace.ut.ee/handle/10062/49705>
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (5 tr.). Sage Publications Asia-Pacific Pte.Ltd.
- Krusell, S., Pettai, Ü. (2015). Tööturg. K.Pöder (Toim.) *Eesti Statistika Aastaraamat (lk 155-156)*. Tallinn: Eesti Statistikaamet
- Kuuse, K., Otsa, M. (jaanuar 2014. a.). Uuring vaimupuudega noorte osalemisest tööturul. Uuringu raport. Tallinn. Kasutatud 11.04.2016  
<http://www.erinevusrikastab.ee/files/Tulemused.pdf>
- Kuuse, R. (2014). Töövõimereform on mõtteviisi muutus. *Sotsiaaltöö*(5), 6-10.
- Kuusik, K. (2015). Eesti tööandjate vaade tööealise elanikkonna vananemisele ning hoiakud vanemaealiste töötajate suhtes. Kasutatud 14.02.2016 <http://digi.lib.ttu.ee/i/?2923>
- Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn.
- Leetmaa, R., Masso, M., Võrk, A., Karu, M., Veldre, V., Paulus, A., Turk, P. (2012). *Sotsiaalkaitsehävitiste ja -toetuste mõju töömotivatsioonile*. Tallinn: Poliitikauuringute Keskus Praxis. Kasutatud 16.02.2015  
[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja\\_Sotsiaalpoliitika/Sotsiaalkaitse\\_huevitiste\\_ja\\_toetuste\\_moju\\_toeomotivatsioonile.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/Sotsiaalkaitse_huevitiste_ja_toetuste_moju_toeomotivatsioonile.pdf)
- Leinbock, R., Sakkeus, L. (2014). Tegevuspiiranguga elanike üldiseloostus. K. Pöder (Toim.) *Puuetega inimeste lõimumine*. (lk 41-51) Tallinn: Eesti Statistikaamet.  
<http://www.stat.ee/72564>



- Leppik, M. (31. 03 2014. a.). Mis iseloomustab keskmist töövõimetuspensionäri? *Eesti Statistika Kvartalikiri*(1), 104.
- Liimal, P., Palts, M., & Tamkõrv, K. (30. 03 2016. a.). Reporteritund. Tööjõureformist ettevõtjate vaatenurgast. (K. Kärner, Intervjueerija) Vikerraadio. Kasutatud 08.04.2016  
<http://vikerraadio.err.ee/v/reporteritund/saated/97fa1b79-e259-4a23-aabb-705635ccbe71/reporteritund-toojoureformist-ettevotjate-vaatenurgast>
- Livermore, G. A., & Goodman, N. (February 2009. a.). A Review of Recent Evaluation Efforts Associated with Programs and Policies Designed to Promote the Employment of Adults with Disabilities. Rehabilitation Research and Training Center for Employment Policy for Persons with Disabilities at Cornell University. Kasutatud 25.03.2016  
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED539267.pdf>
- Lõbus, M.-M. (2015). Eesti tööandjate hoiakud era- ja avaliku sektori töötajate suhtes ning nende hoiakute mõju töötajate valikule. Kasutatud 14.02.2016  
<http://digi.lib.ttu.ee/i/?1912>
- Maailma Terviseorganisatsioon. (2011). *World Report on Disability. Summary*. Kasutatud 11.04.2016  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/1/WHO\\_NMH\\_VIP\\_11.01\\_eng.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/70670/1/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf)
- Maailma Terviseorganisatsioon. (2005). *Rahvusvaheline funktsioneerimisvõime, vaeguste ja tervise klassifikatsioon*. Tallinn: Sotsiaalministeerium Kasutatud 16.02.2016
- Maailma Terviseorganisatsioon. (1992). *Rahvusvaheline Haiguste Klassifikaator*. (E. A. Anu Aluoja, Tõlk.) Kasutatud 03.04.2016  
<http://www.kliinikum.ee/psyhhiatriakliinik/lisad/ravi/RHK/RHK10-FR17.htm>
- Morgan, D. (1997). *Focus groups as qualitative research*. London: Sage.
- Muda, M. (2013). Rahvusvaheliste praktikate analüüs tööandja tegevuste kohta tervises seisundist tingitud piiratud töövõimega töötajate töö hoidmiseks ja nende töökoha säilitamiseks. Tartu. Kasutatud 17.04.2016  
[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/uurimus\\_koos\\_esf\\_teavitusega.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/uurimus_koos_esf_teavitusega.pdf)

- Narusson, D., & Medar, M. (2014) Puude kontseptuaalne käsitlus. K.Pöder (toim.) *Puudega inimeste sotsiaalne lõimumine* (lk 6-15) Tallinn: Eesti Statistikaamet. <http://www.stat.ee/72564>
- OECD (2009). *Sickness, Disability and Work. KEEPING ON TRACK IN THE ECONOMIC DOWNTURN. BACKGROUND PAPER.* Stockholm. Kasutatud 30.05.2016 <https://www.oecd.org/els/emp/42699911.pdf>
- OECD. (2010). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers.* OECD Publishing. Kasutatud 14.02.2016 [http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers\\_9789264088856-en](http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en)
- Pensionikindlustuse seadus. Vastu võetud 05.12.2001, avaldatud Riigi Teataja. I, 30.12.2015, 91 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015091>
- Puhkusetasu ja keskmise töötasu riigieelarvest hüvitamise kord.* Vabariigi Valitsuse määrus 11.06.2009 nr 92 avaldatud Riigi Teataja, I, 12.12.2012, 5: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117122010032>
- Puuetega inimeste konventsioon ja fakultatiivprotokoll. Vastu võetud 13.12.2006, avaldatud Riigi Teataja, 04.04.2012, 6. <https://www.riigiteataja.ee/akt/204042012006>
- Puuetega inimeste sotsiaaltoetuste seadus. Vastu võetud 27.01.1999, avaldatud Riigi Teataja I, 30.12.2015, 89 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015089>
- Põlva maakonna arengukava 2011-2017.* Kasutatud 27.05.2016 [https://www.polvamaa.ee/documents/876469/2280873/PoLVA\\_MAAKONNA\\_ARENGUKAVA\\_avalikustamisele\\_12.04.2011.pdf/fd71693d-d508-49ef-a8e0-0ce9c684e343](https://www.polvamaa.ee/documents/876469/2280873/PoLVA_MAAKONNA_ARENGUKAVA_avalikustamisele_12.04.2011.pdf/fd71693d-d508-49ef-a8e0-0ce9c684e343)
- Püsiva töövõimetuse, selle tekkimise aja, põhjuse ja kestuse tuvastamise tingimused ja kord ning töövõimetuse põhjuste loetelu.* Sotsiaalministri määrus 23.09.2008 nr 57., avaldatud Riigi Teataja, RT I, 29.12.2012, 72. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122012072>
- Ravikindlustuse seadus. Vastu võetud 19.06.2002, avaldatud Riigi Teataja, I, 06.04.2016, 7 <https://www.riigiteataja.ee/akt/104052016006>
- Riikliku pensionikindlustuse seadus. Vastu võetud 05.12.2001, avaldatud Riigi Teataja I, 30.12.2015, 91 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015091>

- Saar, A., Vahopski, R., Lauri, M., Telpt, E., Siirman, E., Suhhoterina, M., & Strapatsuk, I. (veebruär 2014. a.). Töövõimetoetuse seaduse mõjuanalüüs - eelhindamine. Tallinn. Kasutatud 15.04.2016 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk\\_semojua\\_nalyys\\_eessonaga.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Sotsiaalvaldkond/tvk_semojua_nalyys_eessonaga.pdf)
- Seletuskiri töövõimetoetuse seaduse juurde.* (29. 05 2014. a.). Kasutatud 14. 02 2016 <http://eelnou.d.valitsus.ee/main#Rx69ZO9>
- Silvers, A., Wassermann, D., Mahowald, M. B. (1998). *Disability, Difference, Discrimination: Perspectives on Justice in Bioethics and Public Policy*. United States of America: Rowman & Littlefield Publishers Incorporation.
- Sotsiaalhoolekande seadus. Vastu võetud 09.12.2015, avaldatud Riigi Teataja, I, 30.12.2015, 5 <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015005>
- Sotsiaalmaksuseadus. Vastu võetud 13.12.2000, avaldatud *Riigi Teataja I, 30.12.2015, 94*. Allikas: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015094>
- Sotsiaalministeerium. (2015). *Töövõimeleht*. Kasutatud 02.04.2016 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Avaldatud\\_artiklid/toovoimeleht\\_ek.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Avaldatud_artiklid/toovoimeleht_ek.pdf)
- Sotsiaalministeerium. (2016). Töövõimereform. Kasutatud 02. 04 2016., <https://www.sm.ee/et/toovoimereform>
- Statistikaamet. (2015). *Eesti statistika aastaraamat. 2015*. Tallinn: Eesti Statistikaamet. Kasutatud 14. 02 2016 <http://www.stat.ee/90732>
- Sõmer-Kull, S., & Liimal, P. (2015). *Töövõimereform: Töötukassa teenused vähenenud töövõimega inimesele*. Eesti Töötukassa. Sotsiaalministeerium. Kasutatud 03. 04 2016 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Avaldatud\\_artiklid/tvr\\_tootukassa\\_teenused\\_vahenenud\\_toovoimega\\_inimestele\\_kirjutuskaitstud.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/Avaldatud_artiklid/tvr_tootukassa_teenused_vahenenud_toovoimega_inimestele_kirjutuskaitstud.pdf)
- Tammur, A., Äär, H., Meres, K. (2015). Rahvastik. K. Põder (Toim.) *Eesti statistika aastaraamat 2015* (lk 55-56) Tallinn: Eesti Statistikaamet
- Timotalo, T. (2015). Puuetega inimeste rakendamine tööturul sotsiaalsete ettevõtete näitel. Kasutatud 14. 02 2016 <http://dSPACE.ut.ee/handle/10062/47979>

- Tulumaksuseadus. Vastu võetud 15.12.1999, avaldatud Riigi Teataja, I, 17.12.2015, 23:  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/119112010007>
- Tööinspeksioon. (2013). „Töötervishoiuteenuse korraldamine ettevõttes 2013“  
*Tööinspeksiooni üleriigiline sihtkontrolli kokkuvõte*. Tööinspeksioon. Kasutatud  
 26.05.2016  
[http://ettas.ee/files/docs/Ttervishoiuteenuse\\_korraldamine\\_ettevottes\\_2013\\_kokkuvte.pdf](http://ettas.ee/files/docs/Ttervishoiuteenuse_korraldamine_ettevottes_2013_kokkuvte.pdf)
- Töölepinguseadus. Vastu võetud 17.12.2008, avaldatud Riigi Teataja, 12.07.2014, 146:  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/112072014146>
- Töötajate tervisekontrolli kord. Sotsiaalministri määrus 24.04.2003 nr 74, avaldatud Riigi  
 Teataja I, 10.04.2015, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/110042015003?leiaKehtiv>
- Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. Vastu võetud 16.06.1999, avaldatud Riigi Teataja I  
 10.11.2015, 13 <https://www.riigiteataja.ee/akt/110112015013>
- Tööturuteenuste ja -toetuste seadus. Vastu võetud 28.09.2005, avaldatud Riigi Teataja I,  
 30.12.2015, 100: <https://www.riigiteataja.ee/akt/130122015100>
- Tööturuteenuste osutamine töövõimereformi sihtrühmale. (27. 03 2015. a.).  
*Sotsiaalkaitseministri ning tervise- ja tööministri käskkiri nr 57*.  
[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/57\\_lisa.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/ESF/57_lisa.pdf)
- Töövõime hindamise taotlusele kantavate andmete loetelu, töövõime hindamise tingimused ja  
 töövõimet välistavate seisundite loetelu. *Tervise- ja tööministri määrus nr 39*  
 07.09.2015. <https://www.riigiteataja.ee/akt/108092015004>
- Töövõimehindamise meetoodika. (2015). Kasutatud 23.03.2016  
[https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/toovoime\\_hindamistest/meetoodika\\_14092015.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Toovoimereform/toovoime_hindamistest/meetoodika_14092015.pdf)
- Töövõimetoetuse seadus. Vastu võetud 19.11.2014, avaldatud Riigi Teataja I, 30.12.2015, 103.  
<https://www.riigiteataja.ee/akt/113122014001>
- Vadi, M. (2004). *Organisatsiooni käitumine* (5 tr.). Taru: Tartu Ülikooli Kirjastus.
- Veldre, V. (2015). Töövõimereformi esimesed õppetunnid. *Riigikogu Toimetised*(31), lk 16-21.

- Veldre, V., Masso, M., & Osila, L. (2015). Vaimse tervise häirega inimesed avatud tööturul. Tallinn. Kasutatud 26.03.2016 [https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium\\_kontaktid/Uuringu\\_ja\\_analuusid/Toovaldkond/tp\\_f-too\\_loppraport\\_praxis\\_v\\_1505.pdf](https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Uuringu_ja_analuusid/Toovaldkond/tp_f-too_loppraport_praxis_v_1505.pdf)
- Wilson, K., Ruch, G., Lymbery, M., & Cooper, A. (2008). *Social Work: An Introduction to Contemporary Practice*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Võrdse kohtlemise seadus. Vastu võetud 11.12.2008, avaldatud Riigi Teataja I, 06.07.2012, 22 <https://www.riigiteataja.ee/akt/13223690?leiaKehtiv>
- Võrk, A., & Kalma, M. (04. 04 2014. a.). *Mõttemommik. Praxis mõtleb ja kirjutab*. Vanaduspensionäride töötamise maakondliku erinevuse analüüs. Kasutatud 05.03.2016 <http://mottehommik.praxis.ee/tag/pensionid/>
- Õunapuu, L. (2014). *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes*. Tartu: Tartu Ülikool. f

## 8 LISAD

### Lisa 1 Intervjuu küsimused

Täna räägime töövõimereformist ja vähenenud töövõimega inimeste tööhõivest. Millised mõtted Teil sellega seoses tekivad?

1. Milliseid kogemused neil on vähenenud töövõimega inimese palkamisel?
  - a. Millised vähenenud töövõimega inimesed neil täna juba töötavad?
  - b. Millised on probleemid enne tööle võtmist?
  - c. Mille poolest peab tööandja olema rohkem paindlik kui vähenenud töövõimega inimene on juba tööle võetud?
2. Milliseid võimalusi tööandjad näevad?
  - a. Millist kasu näevad, kui nende töötajate hulgaks on vähenenud töövõimega inimene?
  - b. Milliseid soodustusi, võimalusi teavad?
  - c. Milliseid soodustusi, võimalusi kasutavad?
3. Mis muutub tööandja jaoks TVR käivitumisega?

## Lisa 2 Vinjetid

### I

Mari on 25aastane naine, kes on lõpetanud kutsekooli lihtsama kavaga. Hetkel elab ta koos ema ja isaga. Mari on kindel, et kui töö talle sobib, siis saab ta selle õppimisega hakkama. Senised töökogemused on lihttööd erinevates valdkondades lühiajaliselt. Inimestega suhtlemisel on Mari julge ja ei karda suhtlust algetada. Samas on Mari kõnest pisut raske aru saada. Mari enda sõnul tahab väga tööd teha. Terviseprobleemide tõttu ei saa ta töötada kuumas keskkonnas. Muid töötamistakistusi enda sõnul ei näe. Eelmise tööandja sõnul töötab on Mari innuga, kuid talle peab aegajalt tööülesandeid meelde tuletama. Näiteks unustab Mari ennast aknast välja vaatama. Töövõtete õppimisega läheb pisut kauem aega kui tavaliselt. Samas, peale töövõtete omandamist suudab neid täita korralikult.

### II

Rainer on 50aastane mees, kes õppinud kutsekoolis. Ta elab koos oma naisega maamajas, lapsed on täiskasvanud. Viimasel töökohal töötas Rainer 10aastat. Viimased 2a pole töötanud ja on tegelenud enda tervise parandamisega. Täna tunneb, et on valmis uuesti tööle asuma. Tervise tõttu võib ette tulla olukord, kus ta on töölt eemal paar nädalat kuni kuu poole aasta jooksul. Rainer on avatud, sotsiaalne, hea suhtlemisoskusega ja õpihimuline. Samas võib esineda meeleolukõikumisi. See väljendub alanenud meeleolus, kus on ka tavaliselt vähem energiat ja kiirem väsimine. Enda sõnul suudab teha mõõdukat füüsilist tööd.

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Katri Mandel

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

Tööandja suhtumine ja valmisolek töövõimereformi rakendamisel,

mille juhendaja on Avo Trumm

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 31.05.2016